

GENDER MAINSTREAMING

METODE ȘI INSTRUMENTE

**GHID PRACTIC
PENTRU
ABORDAREA INTEGRATOARE A EGALITĂȚII DE GEN**

Autoare:

**Florentina BOCIOC
Doina DIMITRIU
Roxana TEȘIU
Cristina VĂILEANU**

CPE 2004

Această lucrare este publicată în cadrul proiectului “Romanian NGOs More Active in Gender Mainstreaming” finanțat de Agenția Canadiană de Dezvoltare Internațională (ACDI) prin Programul de Sprijin a Bunei Guvernări și de Centrul Parteneriat pentru Egalitate (CPE) cu fonduri de la Fundația pentru o Societate Deschisă.

Opiniile exprimate în această lucrare aparțin CPE și nu reflectă poziția oficială a ACDI.

CPE, 2004-09-24

Copyright-ul pentru această publicație aparține Centrului Parteneriat pentru Egalitate. Reproducerea parțială sau integrală prin orice mijloace a oricărui material din această publicație este strict interzisă în scopuri comerciale, fiind supusă prevederilor legii drepturilor de autor și drepturilor conexe. Textele sunt concepute în scopuri educative, acestea putând fi reproduse doar în condițiile menționării sursei.



e-mail: info@gender.ro
www.gender.ro

EDITURA NEVA

ISBN: 973-9035-13-2

Cuprins

Cuvânt înainte	5
Capitolul I – Introducere	7
I.1. Istoric	9
I.2. Cadrul conceptual	10
I.2.1. Definiții	10
I.2.2. Înțelesul conceptului „abordarea integratoare a egalității de gen”	13
I.2.3. Egalitatea de gen	13
I.2.4. Relevanța de gen	14
I.2.5. Dubla strategie utilizată în politicile oficiale ale Uniunii Europene	14
I.2.6. Cum se elaborează o strategie privind abordarea integratoare a egalității de gen?	15
I.3. Dicționar de gen	17
Capitolul II – Metode și instrumente pentru abordarea integratoare a egalității de gen	19
II.1. Metode	21
II.1.1. Metoda celor 4R	21
II.1.2. Metoda PST: nivelul de includere al perspectivei de gen în organizații. Integrarea perspectivei de gen la nivel de personal, la nivel structural și la nivel tematic	23
II.1.3. Analiza impactului de gen	25
II.1.4. Analiza de gen	27
II.1.5. Metoda “Gender Proofing”. Evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen în toate obiectivele/acțiunile	33
II.1.6. Metoda de stabilire a standardelor (Benchmarking)	38
II.2. Tehnici/Instrumente	40
Capitolul III – Studii de caz	43
III.1. Bune practici și studii de caz privind integrarea egalității de gen în politicile regionale și naționale europene	45
III.1.1. Suedia	46
III.1.2. Olanda	47
III.1.3. Norvegia	49
III.1.4. Marea Britanie (Anglia)	49
III.1.5. Belgia (Comunitatea Flamandă)	50
III.1.6. Portugalia	50
III.1.7. Slovenia	51
III.1.8. Spania	51
Capitolul IV – Abordarea integratoare a egalității de gen și Fondurile Structurale Europene	53
IV.1. Fondurile Structurale Europene	55
IV.1.1. Definiție	55
IV.1.2. Context	55
IV.1.3. Tipuri ale fondurilor UE	55
IV.1.4. Obiective ale Fondurilor Structurale Europene 2000-2006	58
IV.1.5. Inițiativele Comunitare ale UE 2000-2006	59
IV.1.6. Inițiativa Comunitară “EQUAL”	59
IV.1.7. Principii generale ale Fondurilor Structurale	60

IV.2. Integrarea perspectivei de gen în Fondurile Structurale Europene	62
IV.2.1. Contextul politic	63
IV.2.2. Cerințele privind integrarea egalității de gen în prevederile generale ale programelor Fondurilor Structurale pentru perioada de programare 2000-2006	64
Anexe – Legislație și mecanisme de implementare	67
I. Legislație națională. Conceptul de abordare integratoare a egalității de gen în legislația românească	69
II. Legislație comunitară	73
III. Mecanisme instituționale la nivel național	78
IV. Mecanisme de implementare la nivel european	89
Bibliografie	93

Cuvânt înainte

Prezentul ghid practic apare în cadrul proiectului „*Creșterea capacității organizațiilor neguvernamentale din România de a integra egalitatea de șanse între femei și bărbați în activitățile pe care le desfășoară*”, finanțat de Agenția Canadiană de Dezvoltare Internațională și de CPE cu fonduri de la Fundația pentru o Societate Deschisă.

Ghidul se adresează în principal reprezentanților organizațiilor neguvernamentale, însă poate fi folosit, sperăm cu același succes, și de către reprezentanți ai administrației publice, ai mass-media, factori de decizie din zona politică și economică, atât din sectorul public, cât și din cel privat, etc.

Acest ghid este structurat pe patru capitole, plus o secțiune cuprinzătoare de anexe, fapt ce oferă o perspectivă comprehensivă asupra a ceea ce înseamnă abordarea integratoare a egalității de gen, contextul politic în care a evoluat, cadrul juridic și instituțional în care funcționează la nivel național și la nivel european, metodele prin care această strategie poate fi pusă în aplicare, diferitele moduri în care a fost pusă în practică până acum, precum și noile cerințe de integrare a strategiei în cadrul programelor și proiectelor finanțate din Fondurile Structurale Europene.

Prin urmare, primul capitol este unul de introducere în problematica abordării integratoare a egalității de gen, punând accent pe dezvoltarea cadrului conceptual. Capitolul curpinde și un mic dicționar explicativ al celor mai folosiți termeni de gen.

Capitolul al doilea prezintă diverse metode și tehnici pentru abordarea integratoare a egalității de gen, ale căror modalități de punere în practică în diverse state europene sunt apoi descrise și analizate în capitolul trei, dedicat studiilor de caz.

Capitolul al patrulea descrie pe scurt tipurile de Fonduri Structurale Europene și mecanismele lor funcționare, precum și cerințele de integrare a perspectivei egalității de gen în toate programele și proiectele finanțate din Fondurile Structurale. Am considerat că un capitol pe această temă este binevenit în perspectiva integrării României în Uniunea Europeană în 2007, o dată cu începutul viitoarei perioade de programare a Fondurilor Structurale**. Informațiile despre funcționarea Fondurilor Structurale Europene și a mecanismelor lor de alocare sperăm să deschidă calea organizațiilor neguvernamentale spre o cunoaștere mai aprofundată a acestor chestiuni în scopul facilitării accesării programelor și proiectelor ce vor fi finanțate prin ajutorul structural al Uniunii, începând cu 2007.

Anexele se constituie într-un adevărat inventar al cadrului legislativ și al mecanismelor de implementare legislativă (instituții) în domeniul abordării integratoare a egalității de gen precum și al egalității de șanse între femei și bărbați, atât la nivel național, cât și la nivel european.

Revenind la metode, ghidul prezintă șase dintre cele mai folosite metode de încorporare a abordării integratoare a egalității de gen în politici/programe/proiecte, dezvoltate de-a lungul ultimilor 10 ani mai ales în Europa Occidentală, dar și în Canada. Sperăm că metodele sunt prezentate într-o manieră accesibilă și relativ ușor de folosit, adică descrierea metodelor este concretă și orientată spre acțiune. Unde a fost posibil am descris pașii orientativi în implemetarea lor, precum și câte un exemplu concret despre cum au fost folosite.

Dorim să subliniem faptul că acest ghid practic nu este „o carte de rețete”. Prin urmare, abordarea cititorilor trebuie să fie una critică la adresa metodelor descrise. Atât în faza de planificare, cât și în timpul proiectului este importantă evaluarea gradului în care metoda poate funcționa conform intențiilor dorite. Uneori poate fi necesară ajustarea metodei pentru a funcționa satisfăcător în relație cu proiectul specific care este derulat sau chiar respingerea ei dacă acest lucru se dovedește a fi necesar.

* Titlul proiectului aprobat este în limba engleză, respectiv “Romanian NGOs More Active in Gender Mainstreaming”.

** Viitoarea perioadă de programare a Fondurilor Structurale Europene este 2007-2013.

O metodă este doar un instrument și nu o soluție în sine!

Suntem conștiente de faptul că alegerea metodei nu este o chestiune facilă, deoarece nu există linii directoare clare referitoare la metoda cea mai potrivită pentru un tip de proiect sau altul. Pentru a face o selecție în cunoștință de cauză a metodei trebuie determinate clar tipurile de date necesare pentru planificarea și implementarea proiectului. Aproape fiecare metodă duce la obținerea unor tipuri diferite de date și de cunoștințe. Iar atunci când procesul de planificare a fost încheiat, tipuri diferite de concluzii duc la opțiuni diferite pentru acțiune. De aceea, alegerea metodei este un pas semnificativ.

Toate metodele prezentate în acest ghid pot fi adaptate și folosite pentru includerea abordării integratoare a egalității de gen în majoritatea proiectelor. Pot fi folosite atât în cadrul unor proiecte de anvergură, cât și în cazul unor proiecte locale; pot fi folosite atât în legătură cu decizii politice sau legislative, cât și în cazul unor proiecte punctuale, comunitare. De asemenea, folosirea combinată a mai multor metode se poate dovedi deosebit de fructuoasă.

Nu există rețete standard pentru eliminarea inegalităților de gen. Însă, aceste metode ajută la conștientizarea existenței inegalităților de gen. Procesul de implementare a abordării integratoare a egalității de gen nu este dat de folosirea uneia sau mai multor metode dintre cele descrise în ghid. Totuși, folosirea acestor metode asigură faptul că pot fi luate decizii și pot fi întreprinse acțiuni în cunoștință de cauză. Schimbarea necesită informații, abilități, discuții, decizii și acțiuni calificate. Acest lucru nu se poate întâmpla peste noapte și nu este un demers care să se sfârșească după prima încercare.

CPE speră că acest ghid practic destinat în primul rând prezentării și explicării metodologice a conceptului abordării integratoare a egalității de gen îi va ajuta pe toți cei interesați să integreze egalitatea de gen în activitățile pe care le desfășoară pentru realizarea unui impact de gen echitabil al acțiunilor întreprinse, deci o folosire mai eficientă a resurselor pentru rezultate de care să beneficieze în egală măsură femeile și bărbații.

Autoarele
București,
august 2004

Capitolul I

Introducere



I.1. ISTORIC

Conceptul de “abordare integratoare” (gender mainstreaming) a fost utilizat pentru prima dată în timpul celei de-a treia Conferințe Mondiale privind Condiția Femeilor (Nairobi, 1985) și exprimă, de fapt, angajamentul guvernelor participante la conferință de a pune în practică liniile directoare cuprinse în *Strategiile viitoare de acțiune pentru promovarea femeilor* adoptate la Nairobi.

În etapa pregătitoare a Conferinței de la Nairobi, în cadrul dezbaterilor Comisiei ONU pentru Condiția Femeilor privind rolul femeilor în țările în curs de dezvoltare, s-a formulat ideea impactului diferit pe care deciziile îl pot avea asupra femeilor și bărbaților. Aceasta nouă perspectivă asupra aplicării strategiilor de dezvoltare introducea dimensiunea de gen ca fiind determinantă pentru evaluarea corectă a consecințelor politicilor și programelor asupra populației feminine și masculine. Promovarea drepturilor femeilor, în domeniul sectoriale și prin acțiuni necorelate, nu mai reprezenta o strategie de succes pentru realizarea egalității de gen.

Conceptul a fost preluat și apoi dezvoltat la cea de-a patra Conferință Mondială privind Condiția Femeilor (Beijing, 1995), în cadrul căreia s-a cerut promovarea pe plan internațional a unei politici de abordare integratoare a egalității de gen. Acest lucru trebuia îndeplinit prin includerea perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât, atât înainte de luarea deciziilor, cât și după aplicarea lor, să se analizeze efectele acestora asupra femeilor și bărbaților¹.

Din anul 1995, problema abordării integratoare a ajuns în centrul preocupărilor Uniunii Europene. Conferința Mondială a Femeilor de la Beijing a oferit impulsul necesar în domeniul politicilor favorabile integrării egalității de gen în toate domeniile. Instituțiile Uniunii Europene și Consiliul Europei au asimilat și au promovat noul concept atât în propriile structuri și politici, cât și în documente legislative care se aplică în Statele Membre. La inițiativa Consiliului Europei s-a constituit, în anul 1996, *Grupul de specialiști în domeniul abordării integratoare* care a elaborat o serie de rapoarte și documente metodologice de care au beneficiat statele membre. Informațiile referitoare la noua strategie de abordare a egalității au fost dezbătute și larg difuzate, astfel încât, în prezent, mai multe țări au făcut progrese semnificative și și-au dezvoltat capacitățile de elaborare și de aplicare a proiectelor din sfera abordării integratoare a egalității de gen.

Faptul că ideea de „abordare integratoare” a fost destul de generală și neclară la început (în Platforma de Acțiune de la Beijing apare următoarea formulare: “luarea în considerare a impactului de gen înainte ca deciziile să fie luate”) a condus la eforturi suplimentare din partea experților UE, pentru a crea un cadru conceptual și metodologic, astfel încât abordarea integratoare să devină o strategie eficientă pentru promovarea egalității de șanse între femei și bărbați.

Comunitatea Europeană și-a mobilizat toate măsurile și politicile generale cu scopul de a realiza egalitatea de gen, care a devenit vitală în procesul pregătirii, aplicării și monitorizării tuturor politicilor, măsurilor și activităților Comunității Europene. Acesta a devenit, de asemenea, și principiul director pentru Programul comunitar de acțiune pe termen mediu privind egalitatea de șanse, adoptat în decembrie 1995.

În februarie 1996, Comisia Europeană a publicat un document important în care se explică noua metodă pentru aplicarea abordării integratoare, intitulat „Includerea șanselor egale pentru femei și bărbați în toate politicile și activitățile Comunității”. Acest text a reflectat discuțiile purtate în cadrul Grupului de comisari europeni pentru egalitatea de șanse înființat în 1995 și a arătat că există o implicare a Comisiei Europene la nivel înalt pentru promovarea abordării integratoare. Definiția abordării integratoare folosită în acel document este similară celei din Platforma de Acțiune de la

¹ A se vedea paragrafele 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273 ale Platformei de Acțiune. Textul integral al Declarației și al Platformei de Acțiune este disponibil la adresa: <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>

Beijing, prin care s-a solicitat integrarea perspectivei de gen în toate politicile și programele. Definiția pune accent pe necesitatea unei integrări active și vizibile a problemelor de gen în toate politicile și la toate nivelurile. Comisia și-a exprimat intenția de „a mobiliza toate politicile și măsurile generale pentru a realiza egalitatea de gen, luând în considerare în mod activ și deschis, încă din stadiul planificării, efectele posibile asupra situației femeilor și bărbaților (perspectiva de gen).”²

În document se mai arată că principiul egalității de șanse între femei și bărbați este unul dintre principiile democrației. Pentru a-l transforma în realitate, este momentul începerii construcției „unui nou parteneriat între bărbați și femei, care să asigure participarea lor completă, de pe poziții egale, în toate domeniile și distribuirea echitabilă a beneficiilor aduse de progres.”³ Pentru a produce o astfel de transformare, Comisia a declarat că nu a fost nevoie numai de schimbări ale sistemului legislativ, ale atitudinilor și practicilor colective, ci și de „adevărate transformări culturale ale comportamentelor individuale” și de „acțiuni politice hotărâte, bazate pe cea mai largă mobilizare politică.”⁴

Procesul parcurs de la concept la definirea unei strategii complexe și reformatoare, necesară pentru atingerea unui obiectiv precis – integrarea perspectivei de gen în toate structurile și activitățile sociale – a durat câțiva ani și a necesitat unirea eforturilor mai multor specialiști din diferite domenii de activitate. Acum există o bază metodologică solidă, instrumente și tehnici de lucru care pot fi utilizate în acțiunile ce urmăresc realizarea de facto a egalității de gen în toate sectoarele de activitate și la toate nivelurile de decizie. Această strategie cuprinzătoare ce intersectează toate domeniile vieții sociale nu se poate aplica oriunde și oricând, ci doar în societățile care au atins un anumit nivel de dezvoltare. Complexitatea strategiei de abordare integratoare a egalității rezultă din cele două dimensiuni care o caracterizează:

- **dimensiunea orizontală**, care se referă la nivelul de dezvoltare al capacităților de infrastructură (utilitățile de transport, de comunicații, etc.) și a celor privind resursele necesare (umane, materiale, financiare, informative/documentare)

și

- **dimensiunea verticală**, care rezultă din asumarea clară a strategiei ca un act de voință politică și din implicarea structurilor/actorilor de decizie în toate etapele procesului de reformă socială.

De asemenea, aplicarea acestei strategii presupune utilizarea unor instrumente specifice și a unor responsabilități bine definite, atribuite unor actori determinați.

I.2. CADRUL CONCEPTUAL

I.2.1. Definiții

Elementul esențial utilizat în definiția abordării integratoare a egalității de gen este punerea accentului pe procesele de elaborare a politicilor. Abordarea integratoare se referă la (re)organizarea procedurilor și reglementărilor uzuale, (re)organizarea responsabilităților și capacităților în scopul integrării perspectivei de gen în toate aceste proceduri, reglementări, responsabilități, capacități, etc. Se referă, de asemenea, la utilizarea expertizei de gen în elaborarea și planificarea politicilor,

² Cf. “Communication: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” (COM(96)67final); http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

³ Ibidem.

⁴ Ibidem.

utilizarea analizei privind impactul de gen în acest proces, includerea consultărilor și participării grupurilor și organizațiilor relevante. Numai când toate aceste (pre)condiții sunt îndeplinite se poate afirma că procesul abordării integratoare este în curs de realizare.

Definiții ale abordării integratoare a egalității de gen în documente internaționale

Sistemul Organizației Națiunilor Unite

Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați a fost girată și subliniată în **Platforma de Acțiune de la Beijing**, 1995 (paragrafele 79, 105, 123, 141, 164, 189, 202, 229, 238, 252, 273) drept abordarea prin care vor fi atinse obiectivele cuprinse în fiecare dintre *domeniile sale critice de interes*:

“... guvernele și alți actori trebuie să promoveze o politică activă și vizibilă de integrare a perspectivei de gen în toate politicile și programele, astfel încât să se realizeze o analiză a efectelor lor asupra femeilor și, respectiv bărbaților, înaintea luării deciziilor.”⁵

În iulie 1997, **Consiliul Economic și Social al Națiunilor Unite**⁶ a definit conceptul de “abordare integratoare a egalității de șanse pentru femei și bărbați” după cum urmează:

Abordarea integratoare a egalității de gen înseamnă “integrarea perspectivei de gen în procesul de evaluare a implicațiilor pentru femei și bărbați în orice acțiune planificată, inclusiv legislație, politici sau programe, în toate domeniile și la toate nivelele. Aceasta este o strategie necesară pentru a îngloba nevoile, preocupările și experiențele femeilor și bărbaților în planificarea, implementarea, monitorizarea și evaluarea politicilor și programelor în toate sferele sociale, politice și economice, astfel încât femeile și bărbații să obțină în mod egal beneficii, iar inegalitățile să nu fie perpetuate. Scopul final al abordării integratoare este realizarea egalității de gen.”⁷

Definiția dată de **Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare**⁸ (PNUD)

Abordarea integratoare înseamnă: “Luarea în considerație a preocupărilor pentru egalitatea de gen în toate politicile, programele, activitățile administrative și financiare, precum și în procedurile organizaționale, contribuind astfel la o transformare organizațională profundă.

În mod specific...

Integrarea rezultatelor analizei socio-economice și politice în toate procesele decizionale ale organizației, și urmărirea rezultatelor. Acest lucru include atât deciziile principale de politică a organizației, cât și deciziile cotidiene, de implementare a politicilor.”⁹

Organizația Internațională a Muncii¹⁰ (OIM) urmărește promovarea egalității de gen și de tratament între lucrătorii bărbați și femei nu doar ca o contribuție la dreptatea socială, ci și la eficiența economică. Strategia generală pentru promovarea egalității pentru femei în domeniul muncii prevede integrarea problemelor privind egalitatea în toate obiectivele și activitățile programelor – un proces denumit **abordare integratoare**¹¹.

Strategia abordării integratoare necesită introducerea analizei de gen și a planificării în toate activitățile OIM, la nivel macro, sectorial și micro – adică se acordă atenție specială modalității de asistență și participării reale și neîngrădite a bărbaților și femeilor la toate nivelurile ciclului de programare. Strategia abordării integratoare presupune și identificarea efectelor diferite ale programelor asupra bărbaților și femeilor și măsurilor necesare pentru a se asigura faptul că activitățile OIM au o influență pozitivă asupra egalității de gen. Deci, abordarea integratoare include,

⁵ Cf. http://www.sdn.undp.org/gender/capacity/gm_intro.html

⁶ ECOSOC, <http://www.un.org/esa/coordination/ecosoc/>

⁷ Cf. “Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations system”, ECOSOC, iulie 1997, capitolul IV.

⁸ În limba engleză: United Nations Development Program (UNDP).

⁹ Cf. http://www.sdn.undp.org/gender/capacity/gm_intro.html

¹⁰ În limba engleză: International Labor Organization (ILO).

¹¹ Cf. <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/fundam/discrim.htm> și <http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/standards/women.htm>

deseori, folosirea unor activități speciale pentru femei și/sau a acțiunilor pozitive, ori de câte ori femeile se află în situații defavorabile, în scopul obținerii nivelului de dezvoltare necesar și suficient pentru a participa și beneficia în mod egal de pe urma eforturilor de dezvoltare.

Sistemul Uniunii Europene

Definiția dată de Consiliul Europei

“Abordarea integratoare constă în (re)organizarea, ameliorarea și evaluarea proceselor de luare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate nivelurile, de către factorii implicați în mod obișnuit în aplicarea în practică a politicilor.”¹²

Comisia Europeană vorbește despre abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați în toate politicile și activitățile Comunității.

”Luarea în considerație în mod sistematic a diferențelor dintre condițiile, situațiile și nevoile femeilor și bărbaților în toate politicile și acțiunile Comunității: aceasta este trăsătura de bază a principiului *abordării integratoare*, adoptată de către Comisie. Acest lucru nu înseamnă doar facilitarea accesului femeilor la programele sau resursele Comunității, ci, mai degrabă, mobilizarea simultană a instrumentelor juridice, a resurselor financiare și a capacităților de analiză și de organizare ale Comunității, în scopul motivării pentru construirea unor relații echilibrate între femei și bărbați în toate domeniile. În acest sens, este necesar și important ca politica egalității dintre femei și bărbați să se bazeze pe o analiză statistică solidă a situației femeilor și bărbaților în diverse domenii ale vieții sociale, precum și pe analiza schimbărilor care au loc la nivelul societăților”.¹³

Ce aduce nou

Abordarea integratoare implică, de obicei, o reorganizare a proceselor de elaborare și planificare a politicilor (programelor, proiectelor), pentru că, de cele mai multe ori, procedurile existente nu țin seama de diferențele de gen sau conțin prejudecăți legate de gen.

În general, experții în strategii din instituțiile/organismele care elaborează politici afirmă că rezultatul muncii lor nu avantajează/dezavantajează nici unul dintre sexe (sunt neutre din punctul de vedere al genului) dar, în contradicție cu această supoziție, de multe ori a fost dovedit faptul că diferențele de gen nu sunt recunoscute ca atare și că deciziile se iau ținând cont de prejudecăți care favorizează perpetuarea inegalităților de gen deja existente.

Abordarea integratoare ca strategie are drept scop contracararea în mod activ a acestui fapt și folosirea rolului factorilor decizionali în elaborarea politicilor tocmai pentru a promova relații echitabile între femei și bărbați.

Strategia urmărește să asigure că toate măsurile și acțiunile generale care influențează viața socială iau în considerare în mod deschis și activ – în timpul planificării, aplicării, monitorizării și evaluării – efectele diferite pe care le pot avea asupra situației femeilor și bărbaților.

¹² Cf. “Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming”, Council of Europe, 1998, tradusă în limba română de către Centrul de Documentare al Consiliului Europei la București sub titlul „Abordarea integrată a egalității pentru femei și bărbați. Cadrul conceptual, metodologie și prezentare de practici corecte”, Consiliul Europei, Strasbourg, mai 1998. Textul integral în limba engleză este disponibil la adresa:

[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02._Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)

¹³ Fragmente preluate din “Communication: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” (COM(96)67final); http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

I.2.2. Înțelesul conceptului „abordarea integratoare a egalității de gen”

În termeni simpli, „abordarea integratoare”¹⁴ cuprinde ideile, atitudinile sau activitățile caracteristice unei societăți normale. “Abordarea integratoare a egalității de gen”¹⁵ este o etapă în care aceste idei, atitudini sau activități includ în mod uzual o perspectivă de gen și devin o parte integrantă a gândirii generale.

Pentru factorii de decizie, includerea genului în strategii înseamnă să identifice în mod constant consecințele acestora asupra diverselor grupuri de femei și bărbați ca activitate cotidiană și să rezolve orice probleme care apar pe parcursul aplicării strategiei. Aceasta înseamnă să fie luate în considerare relațiile complexe dintre bărbați și femei, să fie înțelese circumstanțele diferite în cadrul cărora aceștia acționează și să fie analizate diferențele și diversitatea acestora.

Abordarea integratoare diferă de abordările precedente ale egalității de șanse care au urmărit, în principal, aplicarea unor măsuri specifice în favoarea femeilor. Acestea sunt importante, dar nu pot remedia inegalitățile structurale din organizarea vieții profesionale și a vieții de familie, care impun constrângeri asupra participării multor femei pe piața muncii și în viața publică.

De asemenea, este important de reținut faptul că abordarea integratoare a egalității de gen este complementară politicilor privind egalitatea de gen și că acestea două sunt interdependente. În timp ce politicile privind egalitatea de gen sunt special create pentru a rezolva o problemă care rezultă dintr-o discriminare de gen sau dintr-un dezechilibru istoric (de exemplu: legislația anti-discriminare – privind discriminarea de gen, relațiile dintre rase și remunerația egală) abordarea integratoare a egalității este o strategie sistematică pentru includerea egalității de gen în atenția generală, ca un obiectiv permanent al politicilor publice.

I.2.3. Egalitatea de gen

În societate femeile și bărbații nu au aceleași roluri, resurse, nevoi și interese. Nu participă în mod egal la luarea deciziilor. Valorile atribuite “muncii femeilor” și “muncii bărbaților” nu sunt aceleași; aceste diferențe variază de la o societate la alta, de la o cultură la alta și sunt denumite “diferențe de gen”.

Multe politici și programe nu iau în considerare aceste diferențe (sunt “gender-blind”). Rezultatul este că serviciile și infrastructurile publice și private, precum și domeniile ca ocuparea, instruirea, mediul de afaceri și cel politic nu sunt întotdeauna create ținându-se cont de nevoile specifice femeilor și bărbaților (de cele mai multe ori este luat în considerare etalonul masculin).

Genul se referă la diferențele **sociale** dintre femei și bărbați care sunt învățate și care se schimbă în timp. Aceste diferențe variază mult în interiorul unei culturi și de la o cultură la alta.

Genul este un instrument conceptual cu ajutorul căruia sunt analizate rolurile, responsabilitățile, constrângerile, șansele și nevoile bărbaților și femeilor în orice context. Rolurile și nevoile de gen sunt influențate de clasă, vârstă, rasă și etnie, cultură și religie și de mediul geografic, economic și politic. În orice context social, rolurile de gen pot fi flexibile sau rigide, asemănătoare sau diferite, complementare sau în conflict. Pe lângă diferențele dintre femei și bărbați, mai pot exista diferențe în cadrul aceleiași categorii în ceea ce privește nivelul socio-economic, puterea de decizie și vârstă.

Termenul de “gen” nu îl înlocuiește pe cel de “sex” care se referă doar la diferențele biologice (de exemplu, datele statistice sunt diferențiate pe sexe).

¹⁴ În limba engleză: Mainstreaming.

¹⁵ În limba engleză: Gender Mainstreaming.

I.2.4. Relevanța de gen

Trebuie reținut faptul că genul reprezintă o diferență structurală care influențează întreaga populație. Mai mult decât atât, genul influențează și de multe ori întărește diferențele și vulnerabilitățile create de celelalte diferențe structurale, cum ar fi: rasa, etnia, clasa socială, vârsta, handicapul, orientarea sexuală, etc.

La o analiză mai atentă, se poate demonstra că politicile care, la prima vedere, par neutre din perspectiva genului, influențează în mod diferit femeile și bărbații. De ce? Pentru ca regăsim diferențe substanțiale în viețile femeilor și bărbaților în majoritatea domeniilor, diferențe care pot face ca politici în aparență neutre să întărească inegalitățile existente. Aceste politici sunt create pentru grupuri țintă/grupuri de populație sau au implicații directe pentru acestea, în consecință sunt mai mult sau mai puțin relevante din perspectivă de gen.

Verificarea relevanței de gen

Prima etapă a procesului de abordare integratoare a egalității de gen constă în a stabili dacă genul este relevant pentru politica asupra căreia vă concentrați atenția. Pentru a verifica relevanța de gen, trebuie să obțineți și să studiați date segregate pe sexe și să vă puneți întrebările corecte:

- Această propunere are legatură cu un grup țintă sau cu mai multe? Va influența în vreun fel viața cotidiană a unei părți/unor părți a/ale populației?
- Există diferențe între femei și bărbați în acest domeniu (în ceea ce privește drepturile, resursele, participarea, valorile și normele privitoare la gen)?

Dacă răspunsul la vreuna din aceste întrebări este pozitiv, genul este relevant pentru chestiunea de care vă ocupați. În acest caz, trebuie să faceți o analiză a potențialului impact de gen a politicii propuse.

I.2.5. Dubla strategie utilizată în politicile oficiale ale Uniunii Europene

Documentele privind abordarea integratoare a egalității de gen subliniază nevoia folosirii unei **strategii duble**¹⁶ în politicile Uniunii Europene. Abordarea integratoare nu presupune înlocuirea politicilor specifice privind egalitatea de gen, ci este o strategie complementară care potențează efectele cumulate ale celor două abordări.

Atenția acordată abordării integratoare nu trebuie să conducă la dispariția politicilor sau a mecanismelor care au un scop specific – egalitatea de gen – ci urmărește să genereze o creștere a interesului pentru cauzele determinante în deciderea strategiei care trebuie aplicată, precum și a modalităților de asociere a celor două strategii.

Principiile egalității de gen în Uniunea Europeană

Tratatul de la Roma

- 1957 -

Remunerație egală pentru muncă egală

Tratatul de la Amsterdam

- 1997 -

Abordare integratoare și acțiuni pozitive în domeniile de interes

O abordare duală a egalității de gen

Abordarea integratoare
Strategie-cadru

Instrumente pentru aplicarea abordării integratoare

Măsurile speciale
Programe de finanțare

Legislație

¹⁶ În limba engleză: Twin Track Strategy

Diferențele dintre cele 2 strategii complementare sunt descrise sintetic în tabelul de mai jos:

Promovarea femeilor	Abordarea integratoare
Urmărește realizarea:	
<ul style="list-style-type: none"> • Egalității de șanse pentru femei prin promovare și acțiuni afirmative; • Creării de spații ale femeilor. 	<ul style="list-style-type: none"> • Societății corecte în abordarea genului social; • Lărgirea spațiului de manevră pentru femei și bărbați.
Accentul cade asupra:	
<ul style="list-style-type: none"> • Femeilor (uneori sunt privite drept un grup special de interes). 	<ul style="list-style-type: none"> • Relațiilor de gen; • Structurilor.
Măsuri:	
<ul style="list-style-type: none"> • Proiecte și programe pentru femei. 	<ul style="list-style-type: none"> • Integrarea perspectivei de gen în toate problematicile și la toate nivelurile; • Sensibilizarea bărbaților și femeilor implicați; • Analiză de gen prezentă la niveluri diferite; • Analiza bugetelor din perspectiva relațiilor de gen, etc.
Strategie:	
<ul style="list-style-type: none"> • Abordare complementară; • Bărbații nu sunt implicați. 	<ul style="list-style-type: none"> • Strategie inter-sectorială; • Neutralitatea de gen este analizată și pusă sub semnul întrebării; • Și femeile și bărbații sunt responsabili.
Promovarea femeilor și abordarea integratoare a egalității de gen sunt complementare. Strategia duală a abordării egalității de gen este politica oficială a Uniunii Europene.	

1.2.6. Cum se elaborează o strategie privind abordarea integratoare a egalității de gen?

O strategie privind abordarea integratoare a egalității de gen include perspectiva de gen într-o anumită politică, deși poate că în acel domeniu nu există o discriminare evidentă. Acest lucru îi ajută pe factorii de decizie să analizeze modul în care obiectivele strategiilor influențează diversele sectoare ale comunității, modul în care sunt folosite și de către cine sunt folosite, precum și să decidă dacă strategiile dau rezultatele scontate pentru grupurile țintă alese.

Întrebarea adresată factorilor de decizie este „cum se elaborează o strategie privind abordarea integratoare a egalității de gen?”. În primul rând, să ne reamintim că abordarea integratoare în acest sens implică un număr de intervenții sau acțiuni care fac parte dintr-un plan strategic și o abordare sistematică a realizării egalității de gen.

Deși elaborarea și aplicarea unei strategii privind abordarea integratoare necesită timp, unele instituții/organisme care elaborează politici și-au însușit deja în activitatea lor multe din părțile ei componente. De asemenea, mulți factori de decizie includ perspectiva de gen în strategiile lor, nerealizând totuși faptul că există „abordarea integratoare a egalității de gen” ca atare.

Pentru ca abordarea integratoare să poată fi creată și să aibă succes este nevoie doar de un mediu propice. Lista de mai jos conține o parte dintre activitățile care dezvoltă un mediu bun pentru promovarea abordării integratoare în elaborarea strategiilor și care oferă factorilor de decizie sprijinul de care au nevoie pentru a include perspectiva de gen în munca lor.

Activități care ajută abordarea integratoare a egalității de gen:

- a) **Mecanat** – un sponsor sau o personalitate marcantă care va conduce strategia abordării integratoare va alocă resurse pentru dezvoltarea cunoștințelor privind genul și va crea și aplica politicile care conțin o perspectivă de gen.

- b) **Creșterea nivelului conștientizării** – este nevoie să existe o cunoaștere a structurilor sociale și a modelelor comportamentale specifice fiecărui gen, iar acolo unde există roluri specifice de gen, precum diviziunea muncii în gospodărie, este nevoie să fie înțelese implicațiile pe care acestea le au, pentru aplicarea cu succes a politicilor propuse.
- c) **Instruire în domeniul egalității de gen** – instruirea este esențială și acest lucru poate însemna să se apeleze la specialiști din domeniul academic și din cel non-guvernamental, precum și la sursele interne de finanțare. Este total greșită presupunerea că o singură sesiune generală de instruire cu scopul de a spori conștientizarea problemelor de gen și dezvoltarea unor abilități în domeniu va transforma factorii de decizie în experți în gen. Obținerea unor abilități eficiente presupune un program de instruire pe termen lung. De asemenea, s-ar putea dovedi de o eficiență sporită colaborarea dintre experți și factori de decizie, care să lucreze împreună, adaptând sesiunile de instruire pentru strategiile pe cale de a fi create.
- d) **Expertiză de gen** – cunoștințele obținute în cadrul unui minister sau departament vor determina nevoia de expertiză internă sau externă, care să sprijine dezvoltarea politicilor, sporirea conștientizării și programele specifice de instruire. Experți există în instituțiile academice, în sectorul non-guvernamental, în administrația centrală și locală.
- e) **Cercetare** – sunt necesare cercetări referitoare la situația actuală a femeilor și bărbaților și la relațiile de gen, pentru cunoașterea dezechilibrelor dintre sexe din toate domeniile. În plus, cercetările vor ajuta la evaluarea efectelor politicilor anterioare asupra femeilor și bărbaților și la stabilirea modului în care viitoarele inițiative vor fi benefice sau vor crea dezavantaje.
- f) **Statistici** – sunt necesare statistici relevante pentru bărbați și femei (segregate pe sexe) și, acolo unde este posibil, este necesar să fie acoperite și alte variabile, cum ar fi rasa, dizabilitățile, orientarea sexuală, religia, clasa socială, vârsta, nivelul educațional, etc. Acestea vor include date privind tendințele de schimbare a relațiilor de gen, precum ocuparea și diviziunea muncii în gospodărie.
- g) **Resurse** – trebuie să existe un angajament în ceea ce privește asigurarea resurselor necesare pentru realizarea unor tehnici și instrumente de dezvoltare a politicilor, pentru stabilirea unor noi canale de cooperare, consultare și comunicare, precum și pentru oferirea expertizei de gen și instruirii necesare factorilor de decizie, pentru ca aceștia să poată elabora strategii în scopul realizării egalității de gen.
- h) **Strategia abordării integrate a egalității de gen** – strategiile pentru abordarea integrate trebuie să fie derulate pe tot parcursul procesului de elaborare a politicilor, etapele de parcurs fiind incluse în lucrarea „Ghid pentru analiza impactului de gen”¹⁷.

Etape importante pentru abordarea integratoare

Pregătirea și planificarea politicilor

Sunt identificate și analizate problemele și provocările existente, sunt luate în considerare scopul și importanța acestora, sunt definite rezultatele din perspectiva impactului lor asupra femeilor și bărbaților. Toate domeniile cuprinse în sistemul de elaborare a politicilor pot fi analizate dintr-o perspectivă de gen.

Etapa de decizie a politicii

Acum sunt luate decizii cu privire la problemele care trebuie rezolvate, cu privire la chestiunile care vor fi incluse pe agenda politică și la resursele care le vor fi alocate. Analizarea potențialelor probleme dintr-o perspectivă de gen în cursul procesului de definire a priorităților politice poate conduce la stabilirea unei noi ierarhii a problemelor.

Aplicarea politicii

Sunt detectate și analizate riscurile posibile, sunt definite scopurile mari ale politicii, specificându-se problemele de gen și țintele care apoi sunt prioritizate.

Evaluarea politicii

Sunt analizate realizările și beneficiile, pentru a se vedea dacă politica a adus schimbările propuse, a influențat relațiile de gen și a condus spre realizarea egalității de gen.

¹⁷ “A Guide To Gender Impact Assessment”, European Commission, DG Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Department V/D.5, October 1997. Textul integral al lucrării este disponibil la adresa: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_en.pdf

I.3. DICȚIONAR DE GEN

Abordarea integratoare a egalității de gen – în limba engleză “gender mainstreaming”

Implică includerea aspectelor de gen în toate politicile, programele, practicile și procesul de luare a deciziilor, astfel încât, în orice stadiu și la orice nivel al elaborării sau implementării, să se facă o analiză a efectelor asupra femeilor și bărbaților și să se acționeze în consecință.

Acțiune afirmativă – în limba engleză “affirmative action”

Orice politică instituțională menită să deschidă domenii tradițional dominate de o anumită categorie de persoane (ex: bărbați) altor grupuri sociale excluse anterior (ex: femei).

Acțiune pozitivă – în limba engleză “positive action”

Un termen generic pentru programele care aplică inițiative, fie în mod voluntar, fie obligate de lege, pentru a crește, menține sau pentru a îmbunătăți statutul unui anumit grup de persoane, definit de obicei prin rasă sau gen, din cadrul unui grup mai mare. Acțiunile pozitive sunt permise în conformitate cu legislația privitoare la gen și la rasă, pentru a ajuta la eliminarea obstacolelor din calea unei egalități complete a șanselor. Are ca grup-țintă un grup specific și ca scop eliminarea și prevenirea discriminării sau compensarea dezavantajelor care rezultă din atitudini, comportamente și structuri.

Analiza impactului de gen - în limba engleză “gender impact assessment”

Examinarea propunerilor de politici/strategii pentru a vedea dacă vor influența femeile și bărbații în mod diferit, în scopul adaptării acestora pentru neutralizarea efectelor discriminatorii și pentru promovarea egalității de gen. Este unul dintre instrumentele folosite în metoda “gender proofing”.

Androcentrism

Practica de a considera masculinul și experiențele masculine ca normă pentru comportamentul și realizările umane. Experiențele femeilor, ca de altfel tot ceea ce ține de femeiesc și feminin, sunt văzute ca deviații sau excepții de la norma universal masculină.

Bariere invizibile – în limba engleză “glass ceiling”

Atitudini bazate pe prejudecăți, norme și valori tradiționale, care împiedică responsabilizarea sau deplina participare a femeilor în societate.

Date segregate pe genuri/sexe sau statistici segregate pe genuri/sexe – în limba engleză “gender segregated data”

Culegerea și separarea datelor și informațiilor statistice pe genuri pentru a ușura analizele comparative de gen.

Deși termenul de “date segregate pe sexe” este mai corect, în publicații se folosește “date segregate pe genuri” ca fiind termenul acceptat în documentele UE.

Desegregare pe piața muncii – în limba engleză “labour market desegregation”

Politici privind reducerea sau eliminarea segregării/discriminării (verticale și/sau orizontale) pe piața muncii.

Diferența dintre genuri – în limba engleză “gender gap”

Termen care desemnează diferențele dintre bărbați și femei din punctul de vedere a trei dimensiuni:

1. Accesul la viața politică;
2. Accesul la piața forței de muncă salarizate;
3. Domeniul bunăstării umane în sens larg;

Pentru a vorbi de o diminuare a „diferenței de gen” sunt necesare o serie de schimbări, dintre care cele mai importante sunt:

- Redefinirea diviziunii muncii casnice;
- Restructurarea modalităților concrete de distribuire a recompenselor și oportunităților de progres ale femeilor și bărbaților pe piața muncii plătite.

Echitate de gen – în limba engleză “gender equity”

Corectitudinea tratamentului în funcție de gen, care poate fi tratament egal sau tratament diferit, dar considerat echivalent în ceea ce privește drepturile, obligațiile și oportunitățile.

Egalitatea de șanse – în limba engleză “equal opportunities”

Conceptul conform căruia toate ființele umane sunt libere să-și dezvolte capacitățile personale și să aleagă fără limitări impuse de roluri stricte de gen; faptul că diferitele comportamente, aspirații și necesități ale femeilor și bărbaților sunt luate în considerare, evaluate și favorizate în mod egal; înseamnă că femeile și bărbații se bucură de aceeași libertate de a-și realiza aspirațiile.

Evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen – în limba engleză “Gender proofing”

O analiză a unei propuneri de strategie pentru a asigura faptul că s-au evitat potențiale efecte discriminatorii pentru unul dintre genuri și că se promovează egalitatea de gen. Metoda prin care se asigură faptul că toate politicile și practicile din cadrul unei organizații/instituții au efecte benefice asupra bărbaților și femeilor în egală măsură.

Insensibilitate la gen – în limba engleză “gender blind”

Ignorarea sau incapacitatea de a lua în considerare dimensiunea de gen (antonim al sintagmei “sensibil la gen” sau “neutru din punct de vedere al genului”).

Limbaj nonsexist – în limba engleză “non-sexist language”

Limbaj care, prin expresiile și conotațiile sale, asigură un tratament lingvistic egal, nediscriminatoriu atât femeilor, cât și bărbaților.

Neutru din punct de vedere al genului – în limba engleză “gender neutral”

Care nu are impact diferit – pozitiv sau negativ – asupra relațiilor de gen sau a egalității de șanse între femei și bărbați.

Perspectiva de gen – în limba engleză “gender perspective”

Atenția și considerația acordată, în orice activitate sau domeniu, diferențelor de gen.

Politică de gen – în limba engleză “gender policy”

Noțiunea „Politică de gen” se aplică acțiunilor, comportamentelor, atitudinilor, practicilor persoanelor. Una dintre chestiunile cele mai importante care se pune în legătură cu relațiile de gen, derivă din valorizarea genurilor, respectiv valorizarea feminității și a masculinității într-un context dat, și a modurilor în care aranjamentele instituționale recompensează cele două genuri. Relațiile de gen sunt relații de putere de gen. Dacă societatea valorizează comportamentele și atitudinile masculine într-un anumit domeniu, atunci relațiile de gen din acel domeniu sunt dezechilibrate în favoarea genului masculin.

Relevanța în problemele de gen – în limba engleză “gender relevance”

Punerea în discuție a relevanței unei politici sau a unei acțiuni cu privire la relațiile de gen, a egalității dintre femei și bărbați.

Roluri de gen – în limba engleză “gender roles”

Atitudinile și comportamentele dominante pe care societatea le asociază cu fiecare sex. Acestea includ drepturile și responsabilitățile normative pentru bărbați și femei într-o anumită societate. Rolurile de gen presupun un amestec de comportamente psihologice, atitudini, norme și valori, pe care societatea le desemnează ca fiind masculine sau feminine.

Sensibilitate la gen – în limba engleză “gender sensitivity”

Luarea în considerare în permanență a dimensiunii de gen.

Sexism

Reprezintă ideologia supremației bărbătești, cu întregul sistem de credințe care o alimentează. Patriarhatul este forma de organizare socială care întărește această ideologie. Sexismul se manifestă în prezent sub forma unor discriminări mai „subtile”: eliminarea tacită a femeilor din profesiile și pozițiile cu câștiguri ridicate, educație practică și sportivă diferită pentru băieți și fete, orientarea fetelor către profesii „feminine”, desconsiderarea autorității femeilor în diferite domenii și chiar în comportamente private, utilizarea imaginilor media inferiorizante pentru femei.

Stereotipurile de gen – în limba engleză “gender stereotypes”

Sisteme organizate de credințe și opinii în legătură cu caracteristicile femeilor și bărbaților, precum și despre calitățile presupuse ale masculinității și feminității. Stereotipurile ne spun nu numai cum sunt femeile și bărbații, dar și cum ar trebui ei să fie. Fac parte dintr-un sistem mai larg de credințe despre gen care influențează percepțiile despre cele două sexe. Acest sistem de credințe se transmite mai ales prin așteptările sociale, el incluzând totodată și atitudinile față de rolurile adecvate fiecărui sex, percepțiile cu privire la cei care încalcă aceste norme, precum și percepția de sine, ca persoană de un anumit gen.

Studii de gen – în limba engleză “gender studies”

Studii referitoare la problemele care influențează cu precădere femeile, la relațiile dintre sexe; o abordare academică, de obicei interdisciplinară, privind analiza situației femeilor și relației între sexe, precum și dimensiunea de gen a altor discipline.



Capitolul II

**Metode și instrumente pentru abordarea integratoare
a egalității de gen**



II.1. Metode

Există 2 categorii principale de metode pentru includerea abordării integratoare a egalității de gen în politici/programe/proiecte: cantitative și calitative. Diferențele dintre acestea se referă exact la tipul de informații și cunoștințe pe care fiecare îl generează:

- Metodele cantitative oferă informații cuantificate în sume și mărimi. Statistica este o metodă cantitativă tipică.
- Metodele calitative oferă informații mai complexe. În acest caz nu cantitatea informațiilor este decisivă, ci calitatea ei.

Aproape fiecare metodă duce la obținerea unor tipuri diferite de date și de cunoștințe. Tipuri diferite de concluzii duc la opțiuni diferite de acțiune atunci când întreg procesul de planificare a fost încheiat. De aceea, alegerea metodei este un pas semnificativ.

Așa cum se va vedea în paginile următoare, există metode exclusiv cantitative sau calitative, în vreme ce altele conțin atât elemente cantitative, cât și elemente calitative.

Aceste metode nu constituie rețete standard, însă ajută la conștientizarea existenței inegalităților de gen. Procesul de implementare a abordării integratoare a egalității de gen nu este dat de folosirea uneia sau mai multor metode dintre cele descrise în continuare. Însă, metodele asigură faptul că deciziile pot fi luate și acțiunile pot fi întreprinse pe baze calificate. În acest sens, strategia abordării integratoare poate fi comparată cu alte procese fundamentale de schimbare dintr-o societate democratică.

II.1.1. Metoda celor 4 R

Inițial a fost cunoscută drept Metoda celor 3R (1R, 2R și 3R) și a fost dezvoltată în Suedia, în 1996, de către "Svenska Kommunförbundet"¹⁸, pentru implementarea abordării integratoare la nivelul municipalităților suedeze.

Ce este?

Este una din cele mai folosite metode de integrare a egalității de gen în elaborarea diverselor politici publice, programe și proiecte.

Principalul aspect luat în considerație este distribuirea puterii de decizie și acțiune între femei și bărbați, respectiv gradul de implicare al fiecărui gen în proiectarea și implementarea activităților din cadrul politicilor, programelor și proiectelor. Înseamnă analizarea din perspectivă de gen a normelor, valorilor și concepțiilor după care activitățile sunt conduse în plan social.

În construirea politicilor publice, de exemplu, deciziile politice care se iau influențează diferit femeile și bărbații, chiar dacă aceste decizii nu se referă explicit la egalitatea de gen. Pentru că femeile și bărbații duc vieți diferite, aceste diferențe trebuie luate în considerare, nu pentru a fi accentuate, ci pentru a se răspunde mai bine nevoilor diferite. O strategie care include egalitatea de gen este o strategie care nu face din diferențele de gen un factor discriminatoriu, este o strategie care nu exclude un gen sau altul de la construirea, implementarea și beneficiile strategiei respective.

¹⁸ Ulrika Lorentzi, "The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government.", Swedish Association of Local Authorities, June 1999, Development Department, <http://www.lf.svekom.se/artikel.asp?C=756&A=180>

Metoda celor 4R ne oferă instrumente pentru discuții concrete despre modul în care perspectiva egalității de gen poate fi integrată într-un domeniu sau o activitate în care suntem implicați. În loc să vorbim despre egalitate în general, este posibil să discutăm despre modul în care normele care ne guvernează munca împiedică sau promovează egalitatea de gen.

1R și 2R sunt metode cantitative de analiză și se referă la o revizuire sistematică a distribuției și utilizării resurselor. 3R și 4R sunt metode calitative și se referă la normele și valorile utilizate în activitățile comunității/organizației/instituției publice și la modalitățile de intervenție pentru schimbarea lor.

1R – REPREZENTARE

Răspunde la întrebarea “câte femei și câți bărbați?”.

Răspunsul ne oferă informații privind proporția femeilor și bărbaților aflați la toate nivelurile procesului decizional și aflați în interiorul diferitelor operațiuni, adică factorii de decizie, personalul și utilizatorii.

Întrebările pot fi: câte femei și câți bărbați sunt membrii în consilii/comisii/comitete și câți sunt președinți/președinte? Cu câte femei și cu câți bărbați s-a luat legătura/câte femei și câți bărbați au fost consultați de consilii/comisii în procesul de luare a deciziilor? Câte femei și câți bărbați primesc asigurări sociale? Câte femei și câți bărbați fac parte din echipa de implementare a programelor și proiectelor? Câte femei și câți bărbați fac parte din grupul țintă al politicilor, programelor și proiectelor? etc.

2R – RESURSE

Când se face referire la resurse, se ia în considerare orice mijloc care este necesar pentru a îndeplini activitățile (materiale, bani, timp, spațiu, etc.).

Răspunde la întrebarea: cum sunt alocate resursele – bani, spațiu și timp – pentru femei și pentru bărbați? Răspunsurile ne arată cum sunt împărțite resursele între femei și bărbați pentru diferite operațiuni. Întrebările pot fi: ce sumă primesc bărbații și ce sumă primesc femeile în cadrul sistemului de asigurări sociale? Cât vorbesc femeile și cât bărbații la întâlnirile comisiilor? Ce spațiu folosesc fetele și băieții la grădiniță? etc.

3R – REALITATE

Răspunde la întrebarea: care sunt motivele împărțirii pe sexe și ale alocării existente a resurselor între bărbați și femei? Acestea sunt întrebări calitative care rezultă studiind 1R și 2R.

De ce unor probleme diferite li se alocă timpi diferiți la întâlniri și de către administrație? Ce valoare este atribuită experiențelor și cunoștințelor femeilor și bărbaților în cadrul comunității? Dacă femeile și bărbații au moduri diferite de acces la informații, cărui fapt i se datorează acest lucru? De ce femeile și bărbații au posibilități diferite de a lua parte la întruniri? Cum pot fi schimbate metodele de lucru pentru ca femeile și bărbații să participe în mod egal? etc.

4R – REACȚII

Răspunde la întrebarea: cum răspundem la aspectele identificate?

Ce acțiuni sunt necesare pentru a remedia disparitățile de gen identificate? Care sunt cele mai bune metode pentru a crește implicarea femeilor în luarea deciziilor?

Care sunt aspectele prioritare asupra cărora trebuie să se intervină?

Exemplu: planificarea comunitară

1R – REPREZENTARE

Câte femei și câți bărbați există printre cei care organizează/conduc comunitățile? La ce nivel ierarhic se află bărbații și la ce nivel femeile? Câte femei și câți bărbați se află printre șoferi, bicicliști, pietoni și utilizatori ai transportului în comun?

2R – RESURSE

În ce măsură este folosit spațiul public din comunitate și din afara ei de femei și bărbați? Ce resurse sunt investite în locurile frecventate preponderent de femei și, respectiv, de bărbați? Ce resurse – timp și bani – sunt investite, de exemplu, în planificarea unui nou sistem de străzi? Ce resurse sunt alocate pentru planificarea unui nou spațiu de joacă? Cât valorează scăderea cu o oră a timpului alocat transportului către serviciu cu mașina și cu transportul public?

3R – REALITATE

Ce criterii sunt importante în planificarea generală? Cum este justificat faptul că se investesc mai multe resurse în rețeaua de străzi decât în locuri de joacă? Când se planifică transportul public, care este considerat traseul călătorilor obișnuiți? Corespunde acest traseu modului în care călătoresc femeile și bărbații?

4R – REACȚII

Care sunt măsurile identificate pentru creșterea investițiilor în spațiile de joacă? Ce resurse sunt alocate pentru evaluarea din perspectivă de gen a dezvoltării transportului în comun?

Alte exemple de teme privind planificarea comunitară: situația locuințelor, serviciile de îngrijire a copiilor, condițiile și accesul la învățământ, servicii sociale, aprovizionarea cu apă, sistematizarea străzilor și canalizarea, aprovizionarea cu energie electrică.

II.1.2. Metoda PST: nivelul de includere al perspectivei de gen în organizații. Integrarea perspectivei de gen la nivel de personal, la nivel structural și la nivel tematic.

Implementarea dimensiunii de gen de către o instituție sau organizație în activitățile sale (crearea și implementarea de politici publice, programe sau proiecte) nu se poate face, în mod responsabil, fără o analiză și fără o integrare a dimensiunii de gen la nivelul instituției/organizației însăși. Pentru evaluarea modalității în care o organizație este sensibilă, ca structură de sine stătătoare, la dimensiunea de gen poate fi folosită metoda PST (**P**ersonal, **S**tructură, **T**ematică). Metoda PST a fost dezvoltată și este folosită în spațiul european germanic¹⁹ și se referă la evaluarea nivelului de integrare a perspectivei de gen la nivel organizațional. Asemenea majorității metodelor de integrare a perspectivei de gen, constă în răspunsul la întrebări dezvoltate pe trei paliere:

1. la nivel de Personal;
2. la nivel Structural;
3. la nivel Tematic.

Întrebările sunt orientative și pot fi adaptate și multiplicare în funcție de organizație, de specificul ei și de nivelul de detaliere al analizei de gen dorite.

¹⁹ Metodă prezentată de Henriette Meseke, Compass Bremen și Regina Frey, Gender Buero Berlin la Conferința pe probleme de politici de gen "Women and Economy", Gdansk 2003, organizată de NEWW Polonia, în cadrul atelierului de lucru "Developing Gender Mainstreaming Strategies for EU funded projects". Mai multe informații sunt disponibile la adresa: <http://www.neww.org.pl/en.php/achivements/meeting/0.html?mit=2>

Exemplificare:

1. La nivel de Personal:
<ul style="list-style-type: none">• Există angajament față de integrarea perspectivei de gen (gender mainstreaming) la nivelul conducerii organizației? Dacă da, în ce măsură?• Există structuri și ierarhii echilibrate din perspectiva genului?• Integrarea perspectivei de gen este conștientizată ca o <u>responsabilitate comună</u> a tuturor departamentelor?• Există sau se intenționează crearea unor structuri speciale pentru integrarea perspectivei de gen în organizație?• Există expertiză de gen la nivelul personalului?• Există preocupare pentru formarea personalului în sensul sensibilizării acestuia la dimensiunea de gen?• Se realizează o informare a personalului în legătură cu aspecte legate de problematica de gen (regulament intern privind hărțuirea sexuală, măsuri speciale pentru evitarea accentuării stereotipurilor de gen, etc.)?
2. La nivel Structural:
<ul style="list-style-type: none">• Există o strategie specifică de gen a organizației²⁰ sau are strategia organizației o dimensiune de gen?• S-au stabilit obiective din perspectiva integrării perspectivei de gen?• Analiza de gen și/sau alte metode de integrare a dimensiunii de gen sunt practici instituționalizate?• Există o distribuție a resurselor echilibrată din perspectiva genului?• Perspectiva de gen este integrată în planificare, implementare, monitorizare și evaluare?• Se realizează culegerea și evaluarea datelor segregate pe genuri și a informațiilor specifice de gen?• Se ține cont de lecțiile învățate, în urma evaluării activităților, referitoare la problematica de gen?• Se evită răspândirea/întărirea stereotipurile de gen?• La nivelul organizației este operațională diferența dintre interesele de gen practice și cele strategice? Se încearcă schimbarea cursului inegalităților de gen?• Se realizează un schimb de experiențe cu alte organizații pe această temă?
3. La nivel Tematic:
<ul style="list-style-type: none">• Problematika de gen este inclusă în toate temele abordate?• Se apelează la sprijinul experților/expertelor de gen?• Perspectiva de gen este inclusă în toate publicațiile interne și externe?• Se realizează integrarea perspectivei de gen în domeniul relațiilor publice?

Punctele 1 (nivelul de personal) și 2 (nivelul structural) se referă la structurile interne ale organizației.

Punctul 3 (nivelul tematic) se referă la producțiile externe ale organizației.

²⁰ Un model interesant de strategie specifică de gen este cel al Agenției Canadiene de Dezvoltare Internațională (Canadian International Development Agency): *CIDA's Policy on Gender Equality*; Canadian International Development Agency; March 1999, <http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>

II.1.3. Analiza impactului de gen

Analiza impactului de gen²¹ trebuie efectuată de îndată ce se stabilește că o anumită politică sau un anumit program/proiect au implicații asupra relațiilor de gen. Această analiză are un succes mai mare dacă este luată în considerație încă din etapele inițiale ale procesului decizional de elaborare și planificare a politicilor/programelor/proiectelor. Analiza impactului de gen poate fi însă introdusă și ulterior fazei de creație, respectiv în orice moment al derulării politicilor/programelor/proiectelor. Dacă este cazul, analiza impactului de gen poate da naștere chiar unor reorientări majore.

Analiza impactului de gen înseamnă a compara și a analiza, în conformitate cu criteriile relevante pentru gen, situația curentă, tendințele și rezultatul așteptat care va fi produs de introducerea politicii respective.

Pentru a efectua o analiză a impactului de gen trebuie luate în considerare diferențele existente între femei și bărbați care sunt relevante în domeniul politicii respective, cu scopul de a garanta faptul că strategia propusă va elimina inegalitățile și va promova realizarea egalității între femei și bărbați.

Primul pas constă în culegerea informațiilor necesare:

- date segregate pe sexe;
- date referitoare la politicile naționale și internaționale referitoare la egalitatea de gen;
- norme și recomandări în domeniul genului ale instituțiilor de decizie, etc.

Criterii pentru analiza impactului de gen

1. Diferențe între femei și bărbați în domeniul strategiilor/politicilor, cum ar fi:

- **Participarea** (compoziția pe sexe a populației/grupurilor țintă, reprezentarea femeilor și bărbaților în pozițiile de decizie);
- **Resursele** (distribuirea resurselor vitale cum ar fi: timpul, spațiul, informațiile și banii, puterea politică și economică, educația și instruirea, slujbele și carierele profesionale, noile tehnologii, serviciile de îngrijire a sănătății, spațiul de locuit, mijloacele de transport, timpul liber);
- **Normele și valorile** care influențează rolurile de gen, diviziunea muncii pe criterii de gen, atitudinile și comportamentul femeilor și bărbaților și inegalitățile în ceea ce privește valoarea atribuită bărbaților și femeilor sau caracteristicilor masculine și feminine;
- **Drepturile** care țin de prevenirea discriminării de gen directă sau indirectă, de drepturile omului în general (inclusiv libertatea de a nu fi hărțuit/ă sexual și de a nu fi supus/ă la degradare sexuală), accesul la justiție, în mediul juridic, politic sau socio-economic.

2. Cum pot contribui politicile/strategiile la eliminarea inegalităților existente și la promovarea egalității între femei și bărbați, la ratele de participare, la distribuirea resurselor, beneficiilor, sarcinilor și responsabilităților în viața publică și privată, la valoarea și atenția acordată bărbaților și femeilor, caracteristicilor, comportamentelor și priorităților masculine și feminine?

Un model de realizare a analizei impactului de gen este oferit de lucrarea “Gender Impact Assessment”²² al Women and Equality Unit, Marea Britanie. Aceasta recomandă folosirea unei metode în cinci pași, după cum urmează:

²¹ Cf. “A Guide To Gender Impact Assessment”, European Commission, DG Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Department V/D.5, October 1997. Textul integral al lucrării este disponibil la adresa: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_en.pdf

²² Textul complet al lucrării este disponibil la adresa: http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf

Pasul 1: Identificarea subiectului și definirea rezultatelor

Obiective:

- Identificarea grupului țintă (cui se adresează politicile sau serviciile);
- Înțelegerea efectelor politicilor asupra grupului țintă;
- Identificarea scopurilor și obiectivelor, analiza problemei astfel încât să fie luați în considerație principalii factori care influențează femeile și bărbații;
- Implicarea femeilor și bărbaților în procesul de realizare a politicii.

Întrebări:

- Ce încearcă să obțină politicile?
- Cine va beneficia de pe urma politicilor?
- Politicile răspund nevoilor diferite ale femeilor și bărbaților?
- Politica este destinată depășirii inegalităților de gen?
- Temele de gen sunt identificate în strategia de comunicare?
- Ce spun femeile și bărbații despre temă și rezultatele politicii?

Pasul 2: Colectarea datelor și dezvoltarea de opțiuni

Obiective:

- Obținerea de consultanță din partea specialiștilor de gen;
- Realizarea de cercetări și anchete pentru obținerea de date sensibile la gen;
- Culegerea de date existente segregate pe sexe;
- Contactarea organizațiilor de femei pentru obținerea de date și informații privind teme de gen;
- Folosirea rezultatelor cercetărilor și a strângerii datelor pentru recomandarea de opțiuni de implementare a politicii.

Întrebări:

- Cum vor fi consultate instituțiile și organizațiile de femei?
- Care este situația de gen a celor afectați de politică?
- Cum pot fi adunate date segregate pe sexe?
- Ce alte informații sunt necesare pentru a înțelege tema?
- Cum afectează fiecare opțiune recomandată femeile și bărbații?
- Opțiunile recomandate întăresc sau nu stereotipurile de gen?

Pasul 3: Comunicarea

Obiective:

- Realizarea unei strategii de comunicare care să consolideze relațiile cu exteriorul și să asigure faptul că ideile și mesajul politicilor sunt înțelese de grupuri diferite de femei și bărbați;
- Realizarea de mesaje cheie în legătură cu scopul și efectele politicilor;
- Testarea mesajelor pentru verificarea inteligibilității lor.

Întrebări:

- Ce mesaje trebuie comunicate?
- Cum va ajunge mesajul la grupuri țintă diferite de femei și bărbați?
- Există limbaj, simboluri și exemple sensibile la gen în materialele despre politici?
- Cum va ajunge mesajul la persoanele care au un acces limitat la mass media?

Pasul 4: Implementarea

Obiective:

- Implicarea în implementare a perspectivei beneficiarului politicii;
- Identificarea modului în care femei și bărbați diferiți vor fi afectați de politici sau de servicii;
- Promovarea egalității de gen;
- Colectarea reacțiilor beneficiarilor.

Întrebări:

- Politica va fi percepută în mod diferit de femei și de bărbați?
- Politica este suficient de flexibilă, ajunge la toți potențialii beneficiari?
- Sunt politicile satisfăcătoare pentru beneficiari, femei și bărbați?

Pasul 5: Monitorizarea și evaluarea

Obiective:

- Examinarea impactului politicii asupra femeilor și bărbaților;
- Stabilirea măsurii în care politicile/programele își îndeplinesc obiectivele;
- Concentrarea asupra participării femeilor și bărbaților în procesul de monitorizare și evaluare;
- Evaluarea punctelor tari și a punctelor slabe din procesul de creare și implementare a politicii;
- Identificarea de bune practici și lecții învățate.

Întrebări:

- Procesul de monitorizare implică componente de gen?
- Cum pot organizații de femei sau experți de gen să participe la procesul de monitorizare și evaluare?
- Promovează politica egalitatea de gen?
- A avut un grup un beneficiu mai mare decât altul?
- Este nevoie de date suplimentare pentru evaluare impactului acestei politici?

II.1.4. Analiza de gen

Analiza de gen este un instrument indispensabil atât pentru înțelegerea contextului local în care funcționează un program/proiect sau politicile publice, cât și pentru promovarea egalității de gen. Agenția Canadiană de Dezvoltare Internațională²³ a dezvoltat un model elaborat de analiză de gen pe care îl aplică la nivelul tuturor programelor sale. Prezentăm mai jos principalele coordonate ale modelului canadian.

Analiza de gen:

- **examinează relația** dintre femei și bărbați;
- **identifică diversele roluri** pe care le au femeile și bărbații, fetele și băieții în spațiul domestic, în comunitate, la locul de muncă, în procesele politice și în economie.

²³ CIDA's Policy on Gender Equality; Canadian International Development Agency; March 1999, <http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>

Analiza de gen este un instrument esențial pentru înțelegerea contextului local în care se desfășoară un program. Este folosită mai ales în planificarea proiectelor, deoarece ajută planificatorii să identifice constrângerile locale și structura proiectelor, astfel încât obiectivele să poată fi atinse și măsurate în mod adecvat. Folosirea analizei de gen de-a lungul întregului ciclu al proiectului asigură informații despre:

- Perspectivele, rolurile, nevoile și interesele diferite ale femeilor și bărbaților din zona de desfășurare a proiectului, țară, regiune sau instituție, inclusiv nevoile practice și interesele strategice ale femeilor și bărbaților;
- Relațiile dintre femei și bărbați de care depinde accesul la și controlul asupra resurselor, beneficiilor și proceselor decizionale;
- Impactul potențial diferit al intervențiilor programului/proiectului asupra femeilor și bărbaților, fetelor și băieților;
- Constrângerile și oportunitățile sociale și culturale, precum și punctele de intrare pentru reducerea inegalităților de gen și promovarea unor relații de egalitate între femei și bărbați;
- Capacitatea instituțiilor de a programa acțiuni pentru egalitatea de gen;
- Diferențele dintre femei și bărbați, diversitatea circumstanțelor, a relațiilor sociale și a statutului care derivă din acestea (clasă, rasă, etnie, vârstă, cultură și abilități)²⁴.

Nevoi practice și interese strategice²⁵

Pentru asigurarea unor beneficii durabile, trebuie luate în calcul atât nevoile practice, cât și interesele strategice în elaborarea și planificarea politicilor, programelor și proiectelor.

Nevoile practice pot fi definite drept necesități imediate (apă, adăpost, hrană, venit și îngrijire medicală) într-un context specific. Proiectele care se adresează nevoilor practice includ în general soluții pentru condiții de trai inadecvate.

Pe de altă parte, **interesele strategice** se referă la statutul femeilor în comparație cu cel al bărbaților, în cadrul unei societăți. Aceste interese variază de la context la context și sunt legate de rolurile și așteptările femeilor și bărbaților, ca și de diviziunea de gen a muncii, de resurse și putere. Interesele strategice pot include câștigarea unor drepturi juridice, eliminarea diferențelor de salarii, protecție împotriva violenței domestice, creșterea puterii decizionale și controlul asupra propriului corp.

Analiza de gen oferă informații pentru determinarea celor mai eficiente strategii într-un context specific, precum și pentru identificarea rezultatelor care susțin egalitatea de gen. De exemplu, pot fi identificate programe și/sau proiecte al căror obiectiv principal să fie susținerea egalității de gen. De asemenea, pot fi identificate puncte de intrare²⁶ pentru sprijinirea egalității de gen în cadrul programelor sau proiectelor unde egalitatea de gen este unul dintre mai multe obiective.

²⁴ *CIDA's Policy on Gender Equality*; Canadian International Development Agency; March 1999, pag. 16 - 17

²⁵ În limba engleză: Practical Needs and Strategic Interests.

²⁶ În limba engleză: entry points.

Mic ghid orientativ pentru analiza de gen²⁷

Ce întrebări trebuie să punei:

- Care este grupul țintă (direct și indirect) al politicii, programului sau proiectului propus? Cine va beneficia în urma politicii, programului sau proiectului? Cine va avea de pierdut în urma politicii, programului sau proiectului?
- Au fost consultate femeile în legătură cu “problema” pe care intervenția dorește să o rezolve? Cum vor fi ele implicate în elaborarea și implementarea “soluției”?
- Intervenția pune în vreun fel în discuție diviziunea de gen a muncii existentă, sarcinile, responsabilitățile și oportunitățile?
- Care este cea mai bună cale de a construi (și întări) angajamentul guvernamental pentru promovarea femeilor?
- Care este relația dintre intervenție și alte acțiuni și organizații – naționale, regionale sau internaționale?
- Unde există oportunități pentru schimbare sau posibile puncte de intrare? Și cum pot fi ele folosite cel mai bine?
- Ce modalități specifice pot fi propuse pentru încurajarea și abilitarea femeilor să participe în elaborarea și implementarea politicii/ programului/ proiectului, în pofida localizării lor tradiționale mai domestice și a poziției lor de subordonare?
- Care este impactul pe termen lung în ceea ce privește creșterea capacității femeilor de a fi stăpâne asupra propriei lor vieți și de a acționa colectiv pentru rezolvarea problemelor?

Ce trebuie să faceți:

- Să aveți o înțelegere asupra relațiilor de gen, a diviziunii muncii între femei și bărbați (cine ce muncă prestează), precum și cine are acces la și control asupra resurselor.
- Să includeți munca domestică (reproductivă) și munca comunitară în profilul de muncă. Să recunoașteți modalitățile în care lucrează femeile și bărbații și, în acest fel, contribuie la economie, în familie și societate.
- Să folosiți procesele participatorii și să includeți un număr cât mai mare de femei și bărbați care fac parte dintre actorii cu impact social de la nivel guvernamental și din societatea civilă – inclusiv organizații de femei și experți în egalitatea de gen.
- Să identificați barierele în calea participării și productivității femeilor (sociale, economice, juridice, politice, culturale, etc.).
- Să aveți o înțelegere a nevoilor practice și a intereselor strategice ale femeilor și să identificați oportunitățile de a le susține pe amândouă.
- Să luați în considerare impactul diferit al inițiativei asupra bărbaților și femeilor și să identificați consecințele de care trebuie să țineți cont.
- Să elaborați date de bază, să asigurați date segregate în funcție de sex, să stabiliți obiective măsurabile și să identificați rezultatele estimate și indicatorii.
- Să subliniați riscurile care sunt de așteptat (inclusiv posibilele efecte nedorite) și să dezvoltați strategii pentru minimizarea acestor riscuri.

Tot o instituție canadiană, respectiv *Status of Women Canada/Condition féminine Canada* a realizat un document de referință în realizarea analizei de gen²⁸. Documentul recomandă folosirea

²⁷ *CIDA's Policy on Gender Equality*; Canadian International Development Agency; March 1999, pag. 28 - 29

²⁸ *Gender – based analysis: A guide for policy-making* ; Status of Women Canada/Condition féminine Canada; September 1998.

unei metode în opt pași care să ofere o evaluare a impactului diferit pe care politicile/programele sau legislația le pot avea asupra femeilor și bărbaților. În crearea acestui model, experții și expertele canadiene pleacă de la premisa că efectele potențiale diferite pe care politicile, programele și legislația le au asupra femeilor și bărbaților sunt adesea mascate sau nu ies în prim plan. Atunci când genul este luat în considerație în mod explicit cresc șansele ca aceste efecte “perverse” să iasă la lumină. Este responsabilitatea guvernelor, de exemplu, să țină cont de faptul că politicile publice, programele și legislația trebuie să fie echitabile, atât pentru femei, cât și pentru bărbați, responsabilitate care nu poate fi îndeplinită decât prin introducerea analizei de gen în crearea acestora.

Pasul 1: Identificarea, definirea și analiza temei

În crearea unei politici se pleacă mai întâi de la identificarea unei probleme sau a unei oportunități de dezvoltare. Această etapă implică determinarea naturii, scopului și importanței temei în contextul agendei implementatorului, a celorlalte politici existente.

Întrebări de ordin general necesare la primul pas:

La ce problemă răspunde politica?
Cine o identifică ca fiind o problemă?
De ce a devenit o problemă?
Care sunt cauzele problemei?
Ce perpetuează cauzele?
Ce factori influențează existența problemei?
Poate fi influențată problema prin crearea unei politici?
Cum influențează cunoștințele dumneavoastră de gen, sau politica instituției dumneavoastră înțelegerea acestei probleme?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la primul pas:

- definirea problemei și a grupului țintă astfel încât experiențele diferite ale femeilor și bărbaților să fie luate în considerație;
- politicile, programele și legislația nu trebuie să întărească stereotipurile de gen și discriminările de gen;
- trebuie luat în considerație impactul atât asupra femeilor, cât și asupra bărbaților;
- femeile și bărbații trebuie implicați, în egală măsură în identificarea temei: Ce cred organizațiile pentru femei sau experții de gen în legătură cu problema? Care este poziția opiniei publice asupra acestei probleme? Care este nivelul de participare al femeilor și bărbaților la procesul de identificare a problemei?
- vârsta, statutul social și alți factori modifică experiențele diferite ale femeilor și bărbaților (de ex. sarcina, responsabilitățile parentale, pensia);
- factorii culturali, economici, politici, juridici, socio-economici care influențează egalitatea de gen în cadrul temei.

Pasul 2: Definirea rezultatelor anticipate

O analiză a rezultatelor dorite și nedorite examinează de obicei gradul în care politicile pot îndeplini sau împiedica realizarea altor obiective sau politici. În această fază sunt luate în considerație: indicatorii, procesul de monitorizare, partenerii, responsabilitățile pentru atingerea rezultatelor.

Întrebări de ordin general necesare la pasul al doilea:

Care sunt rezultatele dorite?
Pentru cine?
Ce alte rezultate așteaptă alte instituții de la această politică?
Pentru care dintre rezultatele specifice trebuie să fie definită politica?
Care sunt prioritățile în ceea ce privește rezultatele?
Aceste rezultate pot să fie atinse prin alte mijloace decât politicile publice?
Dezvoltarea de politici/legislație este cea mai bună modalitate de a ajunge la rezultate?
Cum influențează rezultatele alte politici și obiective?
Ce indicatori pot fi identificați?
Ce modalități de monitorizare și evaluare vor fi folosite?
Ce factori/forțe pot contribui sau pot împiedica obținerea rezultatelor?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al doilea pas:

- pentru rezultate echitabile pentru femei și bărbați pot fi necesare adoptarea unor măsuri diferite;
- poate fi necesară identificarea de rezultate multiple pentru a lua în considerație efectele de gen;
- trebuie analizate așteptările implementatorilor, grupului țintă, opiniei publice privind rezultatele pentru a se asigura faptul că este luat în considerație punctul de vedere al femeilor și bărbaților;
- rezultatelor care privesc în special femeile să li se acorde aceeași atenție ca și celorlalte;
- în procesul de evaluare și monitorizare să se ia în considerație și componenta de gen a rezultatelor;
- să fie folosiți indicatori de evaluare a rezultatelor care să surprindă dimensiunea de gen.

Pasul 3: Definirea surselor de informare și consultare

Acest pas are ca obiectiv stabilirea surselor de informare pentru justificarea necesității politicilor.

Întrebări de ordin general necesare la pasul al treilea:

Ce trebuie să știți despre temă?
Ce informații sunt necesare pentru a fi siguri că toate perspectivele vor fi luate în considerație?
Ce surse de informare sunt disponibile?
Informația disponibilă este suficientă și potrivită pentru a defini o politică?
Este nevoie de date primare suplimentare?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al treilea pas:

- datele adunate trebuie să fie segregate pe sexe;
- consultarea organizațiilor de femei sau a experților de gen;
- necesitatea implicării în egală măsură a femeilor și bărbaților în procesul de consultare.

Pasul 4: Realizarea unei cercetări

În această etapă sunt clarificate planurile de cercetare, tipul de analiză necesară (raportul cost/beneficiu, impactul social, etc.).

Întrebări de ordin general necesare la pasul al patrulea:

Ce trebuie să determine analiza?
Cine determină care sunt temele la care se doresc răspunsuri în urma cercetării?
Care sunt întrebările cuprinse în cercetare?
Ce factori pot influența cercetarea? Cine va fi implicat în realizarea cercetării și cum?
Ce metodologie va fi folosită?
Ce tip de analiză va fi făcută?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al patrulea pas:

- întrebările din cercetare trebuie să facă referire specială la femei și bărbați, dacă cercetarea se referă la circumstanțe particulare legate de aceștia;
- metodologia cercetării trebuie să includă genul ca instrument analitic pentru înțelegerea proceselor sociale;
- să fie folosite rapoarte, studii, ghiduri care utilizează metodologie specifică de gen.

Pasul 5: Dezvoltarea și analiza opțiunilor

Opțiunile indicate de cercetare sunt clarificate și analizate, împreună cu relația și impactul pe care acestea le au asupra altor politici, programe și legislație.

Întrebări de ordin general necesare la pasul al cincilea:

- Care sunt opțiunile rezultate în urma informării/cercetării?
- Cum sunt legate opțiunile de rezultatele anticipate?
- Cum influențează sau modifică aceste opțiuni factorii care influențează tematica?
- Fiecare opțiune reprezintă o alternativă reală pentru implementatori?
- Care sunt implicațiile directe/indirecte asupra fiecărei opțiuni?
- Ce factori vor influența pozitiv sau negativ implementarea fiecărei opțiuni?
- Cine va fi responsabil pentru urmărirea implementării opțiunilor?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al cincilea pas:

- cum sunt avantajate sau dezavantajate opțiunile femeilor și bărbaților;
- cum sunt întărite sau modificate stereotipurile de gen;
- cum vor susține opțiunile alese egalitatea de gen și cum vor evita discriminarea de gen;
- care sunt consecințele acceptării sau respingerii unei opțiuni asupra femeilor și bărbaților;
- includerea măsurilor specifice de gen pentru fiecare opțiune.

Pasul 6: Realizarea recomandărilor/identificarea deciziilor privind opțiunile

Întrebări de ordin general necesare la pasul al șaselea:

- Cine este implicat în alegerea opțiunii recomandate?
- Pe ce bază va fi făcută recomandarea?
- Ce documentare e necesară pentru a susține recomandarea?
- Recomandarea opțiunii are implicații nedorite asupra rezultatelor?
- Care sunt aspectele altor politici generale (fiscale, de mediu, ale opiniei publice, etc.) care influențează recomandările?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al șaselea pas:

- egalitatea de gen trebuie să fie un element semnificativ în alegerea recomandării unei opțiuni;
- luarea în considerație ca opțiunea recomandată să nu conțină constrângeri juridice, economice, sociale sau culturale privind participarea echilibrată de gen la implementarea măsurilor identificate;
- sublinierea asigurării că metodele recomandate vor conduce la implementarea unei politici sensibile la gen.

Pasul 7: Comunicarea politicii

La acest nivel perioada, alegerea canalelor mass media, limbajul și implicarea publicului sunt importante pentru asigurarea înțelegerii intenției implementatorilor și a impactului politicii/programului/legislației.

Întrebări de ordin general necesare la pasul al șaptelea:

Care este mesajul pe care vrem să-l transmitem?
Cui ne adresăm?
Care este principalul mesaj ce trebuie comunicat către fiecare tip de auditoriu?
Cum va fi comunicată politica?
Ce mijloace vor fi folosite în comunicare?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al șaptelea pas:

- mesajul să se adreseze atât femeilor, cât și bărbaților;
- realizarea unor strategii de comunicare care să ajungă atât la femei, cât și la bărbați;
- cum va fi comunicată informația către femei și bărbați;
- cum să fie scoase în evidență implicațiile de gen ale politicii;
- exemplele, limbajul și simbolurile utilizate în comunicare să fie sensibile la gen.

Pasul 8: Evaluarea calității analizei

Această etapă presupune revizuirea procesului de analiză.

Întrebări de ordin general necesare la pasul al optulea:

Care vor fi criteriile de evaluare a politicii?
Cine va stabili aceste criterii?
Cum și cine este responsabil pentru calitatea analizei?
Cine va revizui/evalua calitatea analizei?
Cine va raporta? Cui va raporta?

Aspecte de gen care trebuie luate în considerație la cel de-al optulea pas:

- integrarea genului între întrebările de analiză;
- clarificarea implicațiilor de gen în contextul politicii;
- prezentarea clară a implicațiilor de gen pe care le are fiecare opțiune, de ce opțiunea recomandată susține egalitatea de gen și promovează autonomia femeilor.

II. 1.5. METODA “GENDER PROOFING” (Evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen în toate obiectivele/acțiunile)²⁹

Definiție: “Gender Proofing reprezintă metoda prin care ne asigurăm că toate politicile și practicile din cadrul organizațiilor au efecte bune, atât pentru femei, cât și pentru bărbați.”³⁰

În continuare ne vom referi la metoda evaluării sistematice a probelor privind includerea dimensiunii de gen în toate obiectivele/acțiunile – Gender Proofing – numind-o GP.

Despre ce este vorba când ne referim la GP?

GP se referă la evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen și reprezintă metoda prin care se asigură faptul că toate strategiile și practicile din cadrul unei organizații au efecte la fel de benefice atât asupra bărbaților, cât și asupra femeilor.

²⁹ Informațiile sunt extrase în principal din lucrarea “Gender Proofing Handbook”, autoare Marie Crawley și Louise O’Meara. Textul integral al lucrării este disponibil la adresa:
http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_01.html

³⁰ Marie Crawley, Louise O’Meara – „Gender Proofing Handbook”, mai 2002, Irlanda, pag. 9.

Principiile Gender Proofing

- GP se bazează pe înțelegerea faptului că genul este una dintre trăsăturile fundamentale pe baza căreia a fost organizată societatea și care ne influențează de la naștere;
- GP recunoaște că există diferențe între viețile femeilor și ale bărbaților și deci că necesitățile, experiențele și prioritățile lor sunt diferite.
- GP este un proces prin care aceste diferențe sunt luate în considerare în elaborarea, aplicarea și evaluarea politicilor și activităților;
- GP se bazează pe angajamentul pentru realizarea unei egalități de gen complete. Această metodă este construită pe premisa recunoașterii faptului că există inegalități care conduc la discriminări împotriva unuia sau altuia dintre sexe. Este un proces pro-activ, creat să abordeze aceste inegalități în vederea eliminării lor.
- GP nu se referă doar la creșterea participării femeilor sau a bărbaților în societate, ci la natura și calitatea acestei participări (inclusiv nevoia de a asigura o participare egală a femeilor și bărbaților la nivelul cel mai înalt al procesului de luare a deciziei). Această participare trebuie să fie facilitată și încurajată în mod activ.
- GP se bazează pe o analiză concretă a situației curente cu ajutorul statisticilor și al informațiilor științifice, atunci când acest lucru este posibil. Acest fapt face ca politicile și practicile să nu se bazeze pe presupuneri false și pe stereotipuri.
- Atunci când o politică sau o practică are ca rezultat o inegalitate, deși neintenționată, procesul de GP analizează situația până când se ajunge la cauza inegalității. GP se adresează cauzei generatoare de inegalitate prin aplicarea acțiunilor corective.
- GP nu înseamnă stabilirea vinovaților pentru inegalitățile care există, sau pentru discriminările care au avut loc în trecut, ci remediarea efectelor acestora.
- Realizarea egalității de gen în ceea ce privește rezultatul unei activități sau serviciu poate necesita o investiție inegală – adică ar putea fi nevoie de acțiuni sau abordări diferite pentru bărbați și pentru femei. S-ar putea ca aplicarea principiului egalității de tratament să nu dea neapărat rezultate echitabile.
- GP are ca țintă cel mai adesea discriminarea indirectă sau neintenționată – de exemplu, organizarea ședințelor la ora șase seara atunci când persoanele responsabile cu îngrijirea copiilor (cel mai adesea femeile) pregătesc masa copiilor și îi ajută la teme. Discriminarea indirectă poate fi foarte subtilă și se bazează pe credințe, presupuneri și practici care nu sunt puse la îndoială și deci sunt considerate „normale”.

Necesități organizaționale de bază

Dacă se dorește aplicarea GP este esențial angajamentul luat la cel mai înalt nivel.

Pentru GP este nevoie de implicarea cât mai multor oameni pentru a se asigura eficiența aplicării. Dacă politica privind egalitatea de gen nu este acceptată complet de către marea majoritate a persoanelor din organizație, are mai puține șanse să fie aplicată.

În cadrul unei organizații, GP nu ar trebui să fie responsabilitatea unui grup mic de oameni și nu trebuie considerat doar un domeniu feminin. Provoacarea pe care o reprezintă GP constă în implicarea tuturor persoanelor din organizație pentru a prelua responsabilitatea procesului.

GP este un proces adoptat ca parte integrantă a muncii și nu un scop care trebuie atins. Atunci când este bine aplicat, devine o parte integrantă a muncii zilnice dintr-o organizație și nu mai este o sarcină sau o acțiune adițională.

Gender Proofing nu înseamnă doar:

- a avea femei în comitetele de conducere sau în comisii;
- a avea un angajament bine scris: este o schimbare a modului în care lucrăm;
- a învinovăți pe cineva pentru inegalitățile existente;
- că doar femeile încep să acționeze;
- că doar femeile sunt singurele beneficiare;
- eliminarea sau înlocuirea unor politici sau programe de gen specifice având ca grup-țintă femeile sau bărbații.

Pe scurt, **GP** (*evaluarea sistematică a probelor privind includerea dimensiunii de gen*) înseamnă să se răspundă clar la două întrebări-cheie:

- Există inegalități sau posibile inegalități între femei și bărbați într-un anumit domeniu?
- Ce se poate face în această privință?

Argumente pentru demonstrarea integrării dimensiunii de gen

Există trei argumente clare care răspund la întrebarea de ce e bine să ne familiarizăm cu conceptul și cu practica demonstrării includerii dimensiunii de gen:

1. Realizarea scopurilor dreptății sociale (egalitate și corectitudine)

În contextul democrației și al fair play-ului, există un imperativ moral care presupune luarea de măsuri active pentru asigurarea egalității de șanse pentru bărbați și femei.

2. Îndeplinirea obligațiilor legale

Există anumite cerințe ale Uniunii Europene și ale spațiului național pe care factorii de decizie (creatorii strategiilor) și autoritățile trebuie să le respecte.

3. Eficiență și eficacitate

Prin punerea în practică a GP, organizațiile își pot îmbunătăți eficiența sporind potențialul de resurse umane și identificând remediile problemelor locale într-un mod mai eficient.

GP este un proces continuu, pe parcursul căruia se pot folosi *liste* și *agende* de lucru care să orienteze abordarea asupra aspectelor centrale ale desfășurării procesului. Listele de verificare sunt folositoare pentru a ne reaminti activitățile și procedurile care trebuie aplicate în cadrul sarcinilor de rutină și acțiunilor, pentru implementarea GP.

Întâlniri

- Unde și la ce ore au loc întâlnirile? Orele de organizare a ședințelor sunt potrivite pentru bărbații și femeile din grupul țintă?
- Cum vor ajunge la locul ședinței persoanele fără mașină?
- Ce model de desfășurare va fi folosit pentru întâlniri sau ce format vor avea acestea? Persoanele cu mai puțină încredere în sine vor fi încurajate să participe?
- Informațiile privind ședințele sunt distribuite astfel încât să ajungă și la bărbați și la femei?
- Întâlnirile se pot desfășura în creșe/cămine/grădinițe sau se oferă îngrijire pentru copii pe perioada întâlnirilor?
- Se poate apela la servicii pentru îngrijirea vârstnicilor?

Participarea la consilii și comitete

- Femeile și bărbații sunt incluși în toate comitetele (de exemplu, femeile sunt incluse în comitete de dezvoltare pentru agricultură sau economie, iar bărbații sunt incluși în inițiative privind îngrijirea copiilor și alte probleme de dezvoltare socială)?
- Femeile și bărbații sunt incluși la toate nivelurile și în toate rolurile (de exemplu, ca președinte)?
- A fost realizată politica privind reprezentarea echilibrată a femeilor și bărbaților (de ex. introducerea cotei: 60/40)?
- Toate sectoarele/organizațiile au aplicat **GP** asupra propriei reprezentări?
- Unde și la ce ore au loc întâlnirile consiliilor și comitetelor?

Angajarea și instruirea personalului

- Se oferă opțiuni flexibile de angajare cum ar fi slujbe cu program redus de lucru?
- Se asigură egalitatea de șanse în ceea ce privește componența grupului de intervieatori?
- Se oferă concedii paternale?
- Li se oferă femeilor și bărbaților concediu parental sau “pentru îngrijirea copilului”?
- Se organizează pentru personal sesiuni de instruire în domeniul egalității de șanse?
- În fișele posturilor și anunțurile pentru locuri de muncă se include fraza: “înțelegerea problematicii egalității de gen”? Instruirea inițială a personalului cuprinde informații despre analiza de gen?
- Obiectivele privind GP sunt incluse în evaluările generale ale managerilor și factorilor de decizie, în același mod ca pentru alte scopuri și indicatori?

Cercetări

- În profilurile socio-economice și demografice cerute de organizație sunt incluse fișe de profil pentru femei și pentru bărbați?
- Toate datele sunt adunate și analizate pe baza genului?

Modelul celor 5 Pași pentru realizarea GP³¹

- **Important:**
 - Etapele celor 5 pași pentru realizarea GP reprezintă un set de 5 întrebări care se pun în legătură cu orice tip de acțiune/obiectiv pe care organizația plănuiește să-l pună în aplicare. Răspunsurile la aceste întrebări trebuie apoi integrate în cadrul documentului care se referă la planul strategic sau operațional al organizației.
 - Răspunsurile la întrebarea Pasului 1 trebuie să reiasă din orice categorie de informație realizată de organizație.
- **Înainte de a începe GP...**
 - Strângeți toate datele statistice segregate pe sexe disponibile, fapte și informații referitoare la problematica care privește acțiunea sau obiectivul propus. Acest lucru vă va ajuta să dați un răspuns adecvat la întrebarea Pasului 1 și să stabiliți obiective realiste pentru Pasul 5.
 - Consultați atât femeile cât și bărbații din grupul țintă pentru a vă completa răspunsul pentru Pasul 1.

Stabilirea obiectivului/acțiunii ce trebuie să fie GP:

- **Pasul 1:** Care sunt experiențele și rolurile diferite ale femeilor și bărbaților care pot influența obiectivul și care sunt beneficiile pentru femeile și bărbații din grupul țintă prin implicarea lor în realizarea obiectivului/acțiunii?
- **Pasul 2:** Care sunt implicațiile diferențelor constatate anterior pentru realizarea acțiunii/obiectivului?
- **Pasul 3:** Având în vedere aceste implicații, ce trebuie să facem când urmărim realizarea acțiunii/obiectivului pentru a ne asigura că de rezultate beneficiază în egală măsură femeile și bărbații?
- **Pasul 4:** Cine își asumă responsabilitatea pentru desfășurarea acțiunilor?
- **Pasul 5:** Cum evaluăm succesele obținute în această acțiune? (indicatori, obiective)

³¹ Idem pp.18-21.

Exemplu

*Asigurarea programelor de pregătire pentru dobândirea abilităților de utilizare a tehnologiilor informaționale (IT)*³²

Pasul 1: Care sunt experiențele și rolurile diferite ale femeilor și bărbaților care ar putea influența obiectivul propus și care sunt beneficiile femeilor și bărbaților rezultate din prevederile programului de pregătire IT ?

- Există tendința ca bărbații să fie suprareprezențați la nivelurile superioare din afaceri, unde nu prea sunt folosite computerele.
- De obicei femeile dactilografiază mai bine pe tastatura computerului, iar bărbaților nu le vine ușor să folosească tastatura.
- Femeile din organizații folosesc computerele în principal pentru activități administrative (Word, Excel, etc.)
- În familie, femeile sunt responsabile cu creșterea copiilor.
- Există tendința ca bărbații care lucrează în agricultură să nu ia parte la învățământul pentru adulți (seral).
- Multe femei consideră că slujbele legate de IT sunt ocupații “bărbătești”.

Pasul 2: Care sunt implicațiile acestor diferențe pentru obiectivul propus ?

- Bărbații din poziții de conducere vor fi mai puțin interesați să se înscrie în acest program. Bărbații “în vârstă” din poziții de conducere sunt dezavantajați. Aceștia se tem uneori de computere... că vor “pierde informații”.
- Punctele de pornire în ceea ce privește nivelul abilităților pentru bărbați și femei vor fi diferite.
- Este posibil ca femeile să aibă nevoie de instruire la serviciu pentru extinderea folosirii IT-ului în activitățile curente (folosirea Internetului, accesarea informațiilor, etc.)
- Participarea femeilor va depinde de serviciile de îngrijire a copiilor care le vor fi puse la dispoziție sub forma creșelor și/sau a ajutorului financiar.
- Pentru sporirea nivelului conștientizării trebuie să se ia în considerare faptul că bărbații evită să se ofere voluntari pentru a participa la programe IT.
- Poate că femeile nu consideră că instruirea în domeniul IT este relevantă pentru ele.

Pasul 3: Având în vedere toate acestea, ce trebuie să facem în continuare pentru a ne asigura că de rezultatele obiectivului beneficiază în egală măsură femeile și bărbații ?

- Metodele de promovare și recrutare trebuie să ia în considerare faptul că bărbații din poziții de conducere pot să nu considere că lipsa pregătirii lor în domeniul IT este o slăbiciune.
- Instruirea trebuie să fie adaptată pentru diferitele niveluri de pregătire ale bărbaților și femeilor.
- Oferiți formare la locul de muncă pentru a extinde folosirea tehnologiei, astfel încât instruirea să nu reconfirme modurile tradiționale de folosire a computerelor de către bărbați și femei și să fie activă în încurajarea unei folosiri mai eficiente.
- Să existe servicii de îngrijire a copiilor la locul instruirii și să fie oferite indemnizații pentru copii.
- Să se acorde atenție specială promovării IT-ului în rândul bărbaților. Promovați astfel de programe în locurile pe care le frecventează bărbații de obicei, cum ar fi sălile de sport, barurile, cluburile, etc.
- Fiți activi în implicarea femeilor – explicați ce înseamnă IT și încurajați femeile să participe. Luați în considerare inițiativele cu privire la modul în care sunt oferite programele de instruire în domeniul tehnologiei pentru băieți și fete în școala primară și secundară.

Pasul 4: Cine își asumă responsabilitatea pentru ca aceste acțiuni să se realizeze ?

- instituțiile și organizațiile de profil implicate.

³² Exemplul este preluat din lucrarea “Gender Proofing Handbook”, autoare Marie Crawley și Louise O’Meara, mai 2002, Irlanda.

Pasul 5: Cum evaluăm succesul obținut ? (indicatori, obiective)

- Stabiliți obiectivele în funcție de specificul programului de pregătire, având în vedere numărul de femei și de bărbați care au absolvit cu succes cursurile anterioare.
- Monitorizați obiectivele pe o perioadă de timp și adaptați-le astfel încât să fie cât mai realiste.
- Analizați și monitorizați modul în care persoanele au utilizat pe termen lung cunoștințele dobândite în programul de pregătire și identificați opțiunile pentru viitor.

II.1.6. Metoda de stabilire a standardelor (*Benchmarking*)³³

„Stabilirea standardelor” este numele unei metode folosite în multe alte domenii în afara abordării integratoare a egalității de gen. Deși metoda își are originea în sectorul privat, este folosită din ce în ce mai mult în sectorul public și pe măsură ce acesta este modernizat, standardele de eficiență sunt sporite. În concordanță cu folosirea procesului de stabilire a standardelor în sectorul public, această metodă a fost dezvoltată pentru a folosi la mai mult decât măsurarea și ridicarea standardelor economice. Metoda poate fi folosită și pentru a măsura îmbunătățirile calitative care nu sunt vizibile prin simpla alocare a unui buget adecvat.

Stabilirea standardelor înseamnă alegerea unui standard cu ajutorul căruia se va fixa un scop și se va măsura progresul.

Cu alte cuvinte, stabilirea standardelor este o metodă prin care se alege o anumită țintă pentru procesul de abordare integratoare, cu ajutorul unor comparații. Deși poate părea foarte simplu, există mai multe lucruri de care trebuie să se țină seama pentru ca această metodă să funcționeze bine.

Tipuri diferite de *Benchmarking*

Benchmarking este o metodă de învățare și dezvoltare organizațională. Există distincții între trei tipuri de benchmarking: *intern*, *extern* și *funcțional*.

După cum indică și numele, stabilirea *standardelor interne* are loc în interiorul unei organizații, adică acele comparații se fac între mai multe părți ale aceleiași organizații.

Această metodă se poate aplica cu succes în administrațiile locale, astfel încât diferite componente ale administrației locale vor concura unele cu altele. De exemplu, care va fi primul departament care va realiza procentul de 50% femei în posturile superioare de conducere? Sau cine a obținut cele mai bune rezultate în urma unui sondaj segregat pe sexe privind satisfacția profesională?

Stabilirea *standardelor externe* iese din cadrul unei organizații, iar comparațiile se fac cu o firmă sau cu o organizație similară (sau similară în anumite domenii decisive). Ca exemplu, într-un județ ar putea fi nevoie să existe mai mulți bărbați care să lucreze în serviciile de îngrijire (în situația în care există bărbați șomeri fără alte oportunități de angajare). Se va alege un județ care seamănă cu cel în cauză (din punct de vedere al situației forței de muncă) și se constată că, din 5 persoane care lucrează în serviciile de îngrijire, 2 sunt bărbați. În următoarea etapă se decide ce măsuri trebuie aplicate pentru a se atinge acest obiectiv și care să asigure o distribuție pe genuri în conformitate cu ținta procesului de abordare integratoare.

Se pot alege unul sau mai multe standarde/criterii pentru instituția cu care se dorește comparația: aceasta poate fi o organizație concurentă cu rezultate mai bune, adică o organizație similară, cu aceeași strategie pentru produsele sau serviciile oferite. Cel mai important criteriu este existența unui grad mare de comparabilitate între cele două organizații.

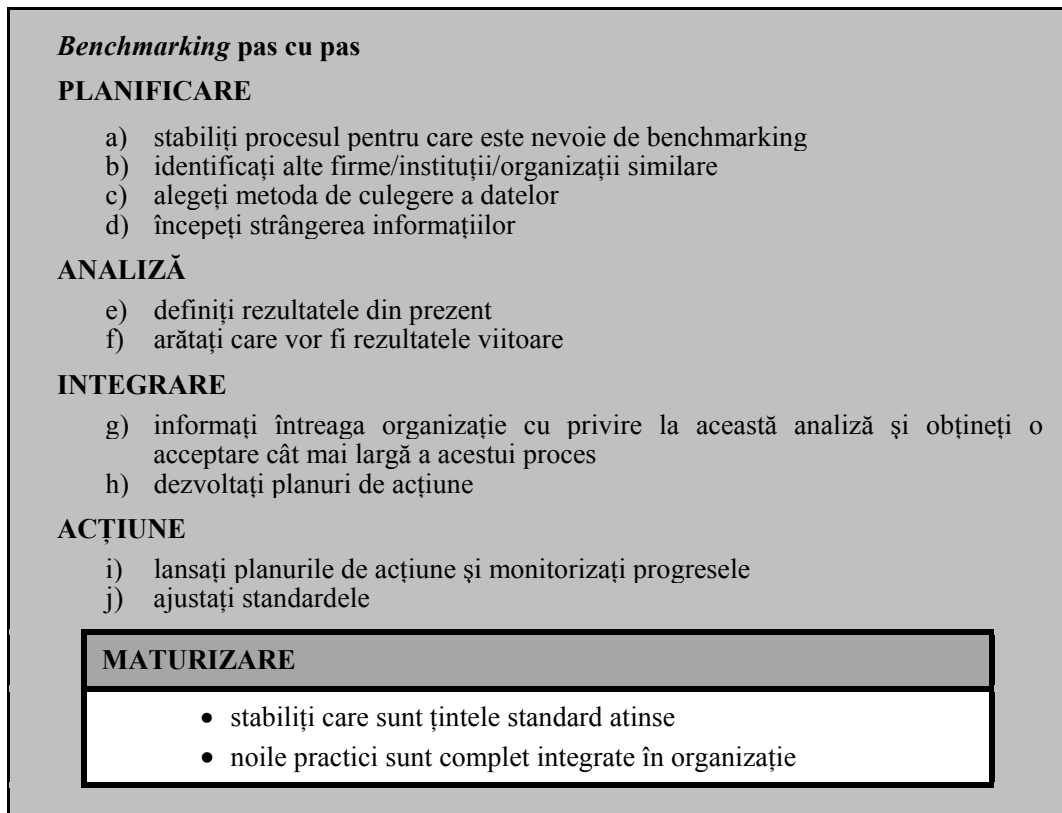
În cazul *standardelor funcționale*, organizația se poate compara cu o instituție cu care nu are similitudini clare sau cu care nu concurează. Aceasta poate fi dintr-un alt domeniu de activitate, dar care are rezultate excelente chiar în domeniul în care organizația dorește să obțină progrese. Acest tip

³³ Informațiile sunt extrase în principal din lucrarea “Methods for Gender Mainstreaming”, The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality, Danemarca, 2002. Textul integral al lucrării este disponibil la adresa: http://www.celi.dk/publikationer/Met_eng_net.pdf

de *benchmarking* poate conduce la o cooperare fructuoasă, în special pentru că cele două organizații nu sunt concurente și deci pot să vorbească deschis despre metodele și problemele care apar în cursul atingerii unui anumit obiectiv.

Descrierea metodei³⁴

Aplicarea metodei presupune parcurgerea unor etape de la **a)** la **j)** care asigură și evaluarea acțiunilor întreprinse (feed-back); folosirea acestei metode reprezintă o componentă importantă pentru instituționalizarea procesului precum și un instrument de dezvoltare organizațională. În acest sens, este important să nu se sară peste etape sau să nu se amestece etapele pentru a se respecta logica procesului.



Succesul în aplicarea metodei de stabilire a standardelor

Există mai multe criterii de care trebuie să se țină seama dacă dorim ca metoda de stabilire a standardelor să aibă succes în cazul abordării integratoare:

- sprijin din partea echipei de manageri/directori;
- aplicarea tuturor etapelor acestui proces;
- un mare grad de acceptare a acestuia și de disciplină în cursul aplicării planurilor de acțiune;
- integrarea metodei de stabilire a standardelor în prioritizarea și planificarea organizației;
- resurse pentru planificare, aplicare și evaluare.

³⁴ "Cf. Methods for Gender Mainstreaming", The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality, Danemarca, 2002, pag.11.

Bune practici în aplicarea metodei de stabilire a standardelor în procesul de abordare integratoare a egalității de gen³⁵

De la începutul anilor 1990, **Suedia** a folosit metoda de stabilire a standardelor pentru abordarea integratoare. În cooperare cu **Institutul suedez pentru statistică**, autoritățile locale au creat un *index al egalității de gen* pe Internet, cu ajutorul căruia publicul și autoritățile locale pot compara gradul de realizare a egalității de gen din regiunile/comunitățile respective.

Indexul egalității de gen are la bază definiția egalității de gen. Egalitatea de gen este realizată atunci când bărbații și femeile au drepturi, opțiuni și responsabilități egale în următoarele domenii:

- un loc de muncă ce le oferă independență financiară;
- îngrijirea copiilor și a casei;
- participarea la activitățile politice, organizaționale sau a altor activități din societate.

Gradul de realizare a egalității de gen este stabilit prin folosirea unui anumit număr de standarde, de exemplu:

- numărul de bărbați și femei angajați/te în cadrul grupurilor de vârstă 20-44 ani și 45-64 ani;
- numărul de bărbați și femei cu educație superioară în cadrul grupurilor de vârstă 20-44 ani și 45-64 ani;
- veniturile bărbaților și femeilor în cadrul grupurilor de vârstă 20-44 ani și 44-64 ani;
- timpul alocat de femei și bărbați concediilor de maternitate, pentru îngrijirea copiilor și numărul de zile de îngrijire a copiilor bolnavi;
- distribuția pe sexe în Consiliile locale.

Cu cât este mai echitabilă distribuția pe genuri (în conformitate cu standardele de mai sus), cu atât este mai mare gradul de realizare a egalității de gen.

Regiunile/comunitățile pot fi apoi grupate în funcție de priorități și împărțite în 6 grupuri, dintre care primul grup va conține regiunile/comunitățile cu gradul cel mai înalt de realizare a egalității de gen, iar grupul 6 pe cele cu gradul cel mai scăzut.

Indexul este adus la zi în mod constant, iar rezultatele sunt afișate pe o hartă colorată a țării, fiind astfel mai ușor să se observe diferențele dintre regiuni/comunități.

II .2. Tehnici / Instrumente

Tehnicile și instrumentele folosite pentru aplicarea strategiei abordării integratoare a egalității de gen în politici/programe/proiecte, în general se împart în trei categorii:

- a) analitice
- b) educaționale
- c) consultative și participative

Următoarele tehnici și instrumente pot fi folosite pentru a pune în practică strategia privind abordarea integratoare. Multe dintre ele pot fi cunoscute deja, singura diferență constând în faptul că acestea sunt folosite pentru a îmbunătăți, dezvolta și evalua procesele de creare a politicilor cu scopul de a încorpora și perspectiva egalității de gen.

Tehnici și instrumente analitice

Acestea oferă informațiile necesare pentru dezvoltarea politicilor și pot fi folosite chiar în procesul de creare a politicii pentru a identifica probleme:

- statistici și cercetări;
- analize și prognoze privind costurile și beneficiile;
- liste de verificare, linii directoare, metode privind analiza impactului de gen, măsurători, monitorizare și evaluare.

³⁵ Cf. "Mainstreaming. Examples of Best Practice", The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality, Denmark, 2001. Textul integral al lucrării este disponibil la adresa: http://www.celi.dk/publikationer/Main_netUK.pdf

Tehnici și instrumente educaționale

Sunt folosite pentru a spori conștientizarea cu scopul de a arăta modul în care valorile și normele existente influențează realitatea, perpetuează stereotipurile și sprijină mecanismele care produc inegalități. Este nevoie de instruire pentru a-i ajuta pe factorii de decizie să detecteze o anumită problemă de gen și să o ia în considerare atunci când creează strategii:

- campanii de conștientizare, cursuri de instruire, manuale sau ghiduri;
- sprijin după faza de instruire, cum ar fi întâlniri regulate sau mentori, specialiști/experti în probleme de gen.

Tehnici și instrumente consultative și participative

Acestea aduc laolaltă persoanele implicate în crearea politicilor, pe cele afectate de respectiva politică, precum și pe reprezentanții acestora:

- grupuri de lucru, mese rotunde, conferințe și seminarii;
- baze de date și cataloage;
- participarea ambelor sexe la procesul decizional, precum și la cele de monitorizare și evaluare.

Capitolul III

Studii de caz



III.1. Bune practici și studii de caz privind integrarea egalității de gen în politicile regionale și naționale europene

Aceste exemple ilustrează metodele și modalitățile de a pune în practică abordarea integratoare a egalității de gen în cadrul diverselor politici aplicate la nivelul instituțiilor UE și Consiliului Europei, precum și la nivelul Statelor Membre.

Modelele prezentate au luat în considerare cele 4 criterii care decurg din definiția abordării integratoare a egalității de gen, elaborată de UE: *“abordarea integratoare constă în (re) organizarea, ameliorarea, evoluția și evaluarea proceselor de adoptare a deciziilor în scopul încorporării perspectivei egalității între femei și bărbați în toate domeniile și la toate nivelurile, prin actori implicați în general în punerea în practică a politicilor”*³⁶.

Care sunt cele 4 criterii de selecție a practicilor corecte? (așa cum rezultă din definiția abordării integratoare)

1. să reprezinte o inițiativă politică la nivel înalt;
2. să integreze perspectiva egalității de gen în politicile curente;
3. să implice actorii care pun în aplicare politicile curente;
4. să excludă politicile retorice, declarative și să se aplice în politici concrete și precise.

La alegerea modelului (practicii corecte) se ține seama de:

- domeniul de aplicare;
- nivelul și mijloacele existente;
- rezultatele aplicării procesului de abordare integratoare.

Studii de caz și bune practici de integrare a egalității de gen în politicile Statelor Membre ale CE ³⁷

- | | |
|------------|--------------|
| ➤ Olanda | ➤ Belgia |
| ➤ Norvegia | ➤ Portugalia |
| ➤ Suedia | ➤ Slovenia |
| ➤ Anglia | ➤ Spania |

³⁶ Cf. “Communication: Incorporating equal opportunities for women and men into all Community policies and activities” (COM(96)67final); http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html

³⁷ Informațiile din această secțiune sunt extrase în principal din lucrările:

- Alison E. Woodward – „Ghid de practici corecte pentru realizarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și social”, editura Punct, București, 2001;
- “Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming”, Council of Europe, 1998. Textul integral în limba engleză este disponibil la adresa: [http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)
- „Implementation of gender equality mainstreaming. Guide on good practices”, Gender Equality Mainstreaming Project (GEM)/Ref.VS/1999/0263, finanțat în cadrul The Fourth Community Action Programme on Equal Opportunities for Men and Women (1996-2000).
- European Database: Women in Decision Making. Gender Mainstreaming. Informațiile sunt disponibile la adresa: http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/Gender_E.htm

Diferențe în Europa

Până acum sunt cunoscute puține exemple ale unor țări care au avut și au concretizat inițiative specifice sau complexe ale abordării integratoare a egalității de gen. În Europa, se pare că avantajul a fost de partea țărilor care aveau deja un trecut bogat în politici de egalitate ori o istorie care predispucea la integrarea perspectivelor de gen în politicile lor chiar înainte de Conferința de la Beijing, cum ar fi Olanda, Suedia și Norvegia. Țările care, de-a lungul istoriei, au pus accentul pe legislația în domeniul egalității de gen, cum ar fi Anglia și Danemarca, au avut mai multe probleme cu adaptarea la perspectiva abordării integratoare, pentru că au avut nevoie de mai mult timp pentru a-și schimba mecanismele deja constituite. Alte țări, în care birocrăția nu este excesivă, cum ar fi Belgia (Comunitatea Flamandă) și Slovenia, au avut avantajul faptului că aplicarea noii strategii a abordării integratoare nu a întâmpinat mari obstacole. Totodată, este foarte clar că țărilor din Europa Centrală și de Est le este extrem de greu să înceapă aplicarea strategiei de abordare integratoare, pentru că le lipsesc aproape toate elementele necesare, având adesea probleme, inclusiv în ceea ce privește includerea egalității de gen pe agenda politică.

Exemple complexe de abordare integratoare: Suedia, Norvegia și Olanda.

Începând cu anul 1994, **Suedia** a elaborat o strategie integratoare pentru problematica egalității la nivel național, regional și local – prin punerea în practică a unor proiecte pilot, prin stabilirea unor proceduri și prin crearea unor instrumente inovatoare (de ex. Metoda celor 3R, expusă în capitolul precedent al acestei lucrări).

Experiențele din **Olanda** sunt mai limitate, dar începuseră deja din anii 1980 și s-au bazat de asemenea pe crearea unor instrumente și infrastructuri inovatoare.

Norvegia, fiind prima țară care a adoptat strategia abordării integratoare, nu s-a concentrat asupra dezvoltării instrumentelor, ci a integrat egalitatea de gen în stilul specific norvegian de creare a politicilor, cel bazat pe un sistem consultativ.

III.1.1. Suedia³⁸

Încă din anul 1994, Guvernul suedez și-a declarat convingerea că perspectiva egalității de gen trebuie să fie inclusă în toate aspectele politicii guvernamentale.

Pentru Suedia, abordarea integratoare înseamnă: să fie identificate diferitele condiții și necesități pentru femei și bărbați; fiecare problemă care privește individul să fie identificată dintr-o perspectivă de gen și să fie analizate consecințele pentru femei și bărbați.

Prima dintre inițiative a fost aplicarea abordării integratoare în domeniul statistic. În 1994, guvernul a cerut Institutului Suedez pentru Statistică ca toate statisticile oficiale să fie segregate pe sexe, în afara cazurilor speciale când acest lucru nu este posibil. Mai mult, au fost organizate cursuri privind egalitatea de gen pentru miniștri, secretari de stat, secretari de presă și consilieri politici, pentru șefii direcțiilor și alți funcționari, pentru secretarii și membrii comisiilor. Au fost instruiți formatori pentru a oferi programe de instruire specializate. Uneori, nevoia de expertiză de gen fiind mare, au fost angajați temporar „experți de gen itineranți”.

În cazul abordării integratoare în Suedia, se pune mare accent pe distribuirea resurselor – bani, timp, servicii și spațiu. Resursele fac parte dintre elementele *Metodei 3 R*, care s-a aplicat în contextul elaborării politicilor locale. La nivel local, de asemenea, se pune accent pe aspectul imaterial al relațiilor de gen (presupuneri, norme și valori).

Din 1994, au fost creați *termeni speciali de referință* pentru toate comisiile guvernamentale care contribuie la elaborarea propunerilor guvernamentale din diferite domenii. Termenii de referință impun includerea impactului de gen în toate rapoartele acestor comisii guvernamentale. Monitorizarea sistematică a abordării integratoare este responsabilitatea fiecărui minister.

³⁸ Mai multe informații despre inițiativele suedeze în domeniul abordării integratoare a egalității de gen sunt disponibile la adresa: <http://www.sweden.gov.se/sb/d/2025/a/18097>

La nivel local și regional, activitățile privind abordarea integratoare au fost impresionante. Pentru a transforma egalitatea de gen într-un proces concret, un consultant academic a creat *metoda celor 3R*³⁹, care a fost testată în multe comunități. Această metodă analizează răspunsurile la întrebări despre *reprezentare, resurse și realități*. Primele elemente sunt cantitative și necesită analiza sistematică a distribuirii și utilizării resurselor, precum și a reprezentării femeilor și bărbaților în domeniul analizat. Întrebările despre *realități* sunt calitative și se referă la normele și valorile exprimate în structura care dă naștere activității autorităților locale și a produselor/serviciilor. Ca rezultat al folosirii *metodei celor 3R*, unele comunități au hotărât să includă egalitatea de gen în buget, să adune informații despre gen în sondaje de opinie aplicate clienților sau în statistici și să monitorizeze în mod activ impactul diverselor măsuri. *Metoda celor 3R* a fost folosită pentru a analiza politici și măsuri din următoarele domenii: alocarea spațiilor de locuit, îngrijirea copiilor, învățământul, serviciile sociale, distribuirea apei, străzile și canalizarea, energia electrică.

Metoda celor 3R a fost adoptată și de alte comunități, de consilii regionale și de consilii administrative regionale. Utilizarea largă a acestei metode este sprijinită foarte mult de experții de gen din toate consiliile administrative regionale, care oferă consultanță organismelor din care fac parte.

O inițiativă relativ recentă privește crearea unor „*etichete de control al egalității*”⁴⁰. Criteriile pentru aceste etichete iau în considerare seriozitatea cu care organizația respectivă abordează egalitatea de șanse. Grupul care lucrează la dezvoltarea acestor etichete este format din organizații din sectorul public și din cel privat. O altă inițiativă privește stimularea consumatorilor să acorde o atenție mai mare etichetelor (discernământ în alegerea produselor) precum și a companiilor și organizațiilor să susțină măsurile pentru promovarea egalității de gen.

În cadrul Agenției Suedeze de Cooperare Internațională pentru Dezvoltare, 90% dintre angajați au participat la un program de instruire privind egalitatea de gen și abordarea integratoare care a durat 2 zile. Bunele practici folosite în prezent în Agenție cuprind o serie de „*buletine informative*” privind relevanța genului în anumite domenii ale politicii, menite să-i ajute pe cei care dezvoltă strategiile să ia în considerare egalitatea de gen. Buletinele tipărite până acum, de obicei pe 2 pagini, iau în discuție relevanța genului în: standardele de muncă, asigurările sociale, sistemul cadastral, inițiativele post-conflict, globalizare, schimbările organizaționale, programele de construcții de locuințe, irigații, managementul zonelor de coastă, sprijinul electoral, procesele participative, politica energetică, biodiversitatea, deșeurile, micro-creditele, poliția și sprijinul acordat de stat familiilor.

Agenția mai are informații referitoare la egalitatea de gen structurate pe țări, care sunt denumite „*profile*”. De asemenea, Agenția a creat o serie de manuale pentru abordarea integratoare în mai multe domenii: activitatea ONG-urilor, sănătate, transport, agricultură, alimentare cu apă, ajutor de urgență și rezolvarea conflictelor, educație, cooperare tehnică și energie.

III.1.2. Olanda⁴¹

În anii 1970, în Olanda a fost creată strategia denumită „*politica fațetelor*” care prevedea că egalitatea de gen trebuie considerată o *fațetă* a tuturor politicilor.

La începutul anilor 1990, Olanda a fost una din puținele țări care au creat un instrument special pentru aplicarea abordării integratoare la nivel național (*o analiză a impactului de gen numită EER*⁴²), fiind singura țară care a folosit acest instrument în practică. Problema majoră a acestui instrument este poziția lui în cadrul procesului decizional, pentru că nu s-a creat până acum o procedură sistematică de aplicare. Altă problemă este că EER a fost folosit până acum mai ales în etapele de final ale

³⁹ Ulrika Lorentzi, “The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government.”, Swedish Association of Local Authorities, June 1999, Development Department, <http://www.lf.svekom.se/artikel.asp?C=756&A=180>

⁴⁰ În engleză este un joc de cuvinte: quality = calitate, e-quality = egalitate.

⁴¹ Mai multe informații despre inițiativele olandeze în domeniul abordării integratoare a egalității de gen sunt disponibile la adresa: <http://www.e-quality.nl/e-quality/pagina.asp?paginaam=english&metkey=169>

⁴² În limba engleză: Emancipation Effect Report.

procesului de elaborare a politicilor și, de aceea, influența acestuia asupra politicilor respective a fost mai degrabă o excepție decât o regulă.

Experiența olandeză ne arată că nu este de ajuns să existe instrumente, ci trebuie să existe și o delegare a responsabilităților pentru aplicarea acestor instrumente. De asemenea, este important ca abordarea integratoare să fie coordonată și sprijinită la nivelurile superioare. Este nevoie nu numai de angajamentul liderilor, ci și de un angajament clar în formularea politicilor. Experiența olandezilor în domeniul promovării femeilor ne arată că instrumentele „rapide și cu rezultate instantanee” au limitări clare. Acestea sunt prea vagi și, de aceea, rezultatele nu au valoare. O idee mai bună este să stabilești ca obiectiv un anumit procent din numărul proiectelor de politici cărora să le fie analizat impactul de gen, procent care să poată fi mărit de la an la an.

Experiențele din domeniul cooperării pentru dezvoltare indică o altă problemă esențială pentru aplicarea abordării integratoare: dificultatea stabilirii responsabilităților pentru egalitatea de gen în contextul unui dinamism continuu. Se pare că, în cadrul administrației publice olandeze, structurile și procedurile au o viață scurtă și, în consecință, este aproape imposibil să stabilești un loc clar pentru egalitate de gen.

Experiențele din domeniul reprezentării politice ne oferă un exemplu clar de strategie mixtă (politici de egalitate cu scop clar, combinate cu abordarea integratoare) care se potrivește foarte bine culturii politice de consens din Olanda. În general, guvernul olandez folosește mecanismele legislative, cum ar fi cotele obligatorii pentru listele de candidați, doar în condițiile în care orice alte opțiuni au eșuat.

Câteva exemple de instrumente și tehnici folosite în această strategie mixtă:

- un raport anual către Parlament;
- stabilirea unor procente de reprezentare care trebuie atinse în diferite structuri, organisme etc.;
- analizarea și publicarea datelor segregate pe sexe;
- finanțarea proiectelor organizațiilor de femei;
- analiza impactului de gen făcută unei propuneri privind modificarea sistemului electoral, o bază de date cu candidate, discuții directe și stimularea partidelor politice și a altor actori importanți.

Programele pentru promovarea și reprezentarea femeilor la toate nivelurile decizionale au fost combinate cu măsuri care urmăresc “schimbarea întregului sistem” de alegere a reprezentanților politici astfel încât să se ajungă la egalitate de gen. Numărul mare de femei din Guvern și Parlament se datorează stabilirii unui consens, transferului de responsabilități, unui număr mare de discuții, sprijinului primit de la nivel înalt, folosirii tuturor instrumentelor disponibile și implicării tuturor factorilor de decizie.

O altă inițiativă interesantă privește transferarea responsabilităților pentru aplicarea abordării integratoare a egalității de gen tuturor organismelor consultative din Olanda. În sistemul politic olandez actual, toate organismele consultative trebuie să ofere recomandări privind egalitatea de gen atunci când este relevantă pentru domeniile lor. Numărul de femei din aceste organisme a ajuns acum la 45%. Comitetele consultative primesc recomandări și sprijin pentru noua lor sarcină de integrare a perspectivei privind emanciparea femeilor.

În privința infrastructurii și coordonării abordării integratoare, Olanda oferă numeroase exemple. *Monitorizarea* procesului de abordare integratoare a egalității în toate domeniile de activitate poate intra în atribuțiile Parlamentului, dar acest lucru va funcționa doar dacă există atât un angajament politic clar, cât și o bună pregătire la nivel administrativ. *Coordonarea* reprezintă cea mai mare provocare. În guvernul olandez, coordonarea domeniului privind problematica egalității de șanse între femei și bărbați se realizează atât de către un departament din cadrul Ministerului Afacerilor Sociale și Ocupării, cât și printr-o rețea de puncte focale plasate în toate ministerele.

III.1.3. Norvegia⁴³

Norvegia declarase cu mult timp în urmă că *promovarea egalității ar trebuie să fie o parte integrantă a tuturor sectoarelor societății*. De aceea, responsabilitatea trebuie să aparțină autorității/departamentului care este responsabil în acel domeniu. Din 1977, teoretic, toate ministerele sunt responsabile cu egalitatea de șanse. La început, accentul se punea pe crearea unor politici anti-discriminare și a acțiunilor pozitive și părea că este o problemă care privește numai personalul din ministere. Mai târziu, începând cu anul 1991, s-a trecut la instituționalizarea abordării integratoare.

Au fost create linii directe cu ajutorul cărora se poate analiza impactul de gen al propunerilor relevante în acest domeniu, care au fost incluse în liniile directe generale folosite la elaborarea propunerilor de politici.

După anul 1998, au existat mai multe inițiative, cum ar fi înființarea unui *Comitet de miniștri responsabili cu egalitatea de gen*. Comitetul discută toate politicile și propunerile legislative înainte de a fi înaintate Parlamentului. De asemenea, în ministere a fost creată o rețea de *persoane-cheie* pentru egalitate, care se întâlnește cel puțin o dată pe an.

Există și puncte slabe ale experiențelor din Norvegia. În primul rând, resursele alocate coordonării și activităților zilnice de monitorizare nu au fost suficiente. De asemenea, există o nevoie continuă de înțelegere aprofundată a egalității de gen și a mecanismelor de aplicare ale acestei strategii. Sporirea conștientizării și vizibilitatea realităților de gen rămân indispensabile pentru obținerea unor progrese remarcabile în ceea ce privește integrarea egalității în activitățile curente. Până acum, nu sunt sesizabile rezultate concrete în Norvegia și va mai dura o perioadă îndelungată până când egalitatea de gen va ajunge „*un element clar*” sau „*un reflex automat*” în cadrul procesului decizional.

Metoda aleasă de Norvegia în cazul abordării integratoare este cea de *convingere* și nu de oferire a unor proceduri detaliate sau instrumente. Partea pozitivă a acestei metode, dacă are succes, este încorporarea perspectivei egalității de gen în procesul de elaborare a politicilor. Cel mai mare dezavantaj în aplicarea acestei metode este faptul că succesul depinde de o atitudine „pozitivă” a celor implicați față de egalitatea de gen. S-a spus, pe bună dreptate că, în cadrul abordării integratoare, Guvernul ar trebui să se concentreze pe obținerea unui angajament formal și nu să se ocupe, în activitățile principale din acest domeniu, de urmărirea unor schimbări comportamentale privind egalitatea de gen.

III.1.4. Marea Britanie (Anglia)⁴⁴

Anglia a parcurs un întreg process, pornind de la legislația privind egalitatea de gen la aplicarea strategiei integratoare.

Abordarea integratoare a egalității de gen este inclusă într-o mai largă recunoaștere a impactului diferit pe care îl are politica guvernamentală asupra diferitelor grupuri de persoane. În Anglia, abordarea integratoare are o legătură puternică cu legislația anti-discriminare.

Noile linii directe pentru „*Analizarea politicilor pentru stabilirea existenței tratamentului egal*” sunt mai dezvoltate și analizează, printre altele, dacă o anumită propunere afectează, direct sau indirect, diferite grupuri de persoane.

O altă trăsătură este că direcțiile de acțiune nu se concentrează doar asupra genului, ci și asupra altor persoane din diferite minorități etnice și a persoanelor cu dizabilități.

Abordarea integratoare poate fi folosită pentru a trece dincolo de gen și a remedia și alte forme de inegalitate. Totuși, trebuie să fie clar modul în care evoluează fiecare dimensiune a egalității și, prin urmare, cum trebuie abordată.

⁴³ Mai multe informații despre inițiativele norvegiene în domeniul abordării integratoare a egalității de gen sunt disponibile la adresa: <http://www.likestillingsombudet.no/english/norway.html>

⁴⁴ Mai multe informații despre inițiativele engleze în domeniul abordării integratoare a egalității de gen sunt disponibile la adresa: http://www.set4women.gov.uk/set4women/policy/gender_mainstreaming.htm

III.1.5. Belgia (Comunitatea Flamandă)⁴⁵

Majoritatea domeniilor alese până acum pentru introducerea și dezvoltarea abordării integratoare au făcut parte din politicile externe, pentru că era considerat de la sine înțeles că politicile interne, adică acelea care vizau personalul administrației publice, erau sinonime cu acțiuni pozitive și, prin urmare, cu politicile privind egalitatea, care aveau un grup țintă bine stabilit. În anul 1999, o inițiativă comună a Ministerului Comunității Flamande și a unor experți academici a avut drept scop includerea abordării integratoare în managementul resurselor umane.

Ministerul a creat un program complex privind Managementul Resurselor Umane, care cuprinde un ciclu anual de planificare a performanțelor individuale, mentorat, evaluare și analizare. Proiectul „*Genul în echilibru*” (Gender in BALANS)⁴⁶ avea șase etape:

1. **Baza** – consultarea liderilor de opinie pentru elaborarea unei *declarații de misiune* (a organizației sau organismului) privind abordarea integratoare în managementul resurselor de personal;
2. **Adoptarea** – un seminar care a condus la adoptarea *declarației de misiune* de către liderii din administrație;
3. **Lecțiile** – instrumentul de auto-analizare este folosit pentru transferarea expertizei de gen către organizație și a cunoștințelor despre organizație către cercetători;
4. **Analizarea** – rezultatele auto-analizării sunt folosite pentru o cercetare SWOT⁴⁷ care este apoi stabilită ca teorie și are ca rezultate un plan de acțiune preliminar;
5. **Nuanțarea** – consultări intensive conduc la o abordare diferențiată în funcție de grupul țintă care are ca puncte centrale agende, angajamentele procedurale și instruirea;
6. **Selectarea** – experiențele din timpul proiectelor sunt evaluate și sunt stabilite etapele pentru acțiunile următoare.

Primele două etape presupun cunoașterea unei definiții comune a problemei de gen de către organizație și asumarea acestei problematice. Etapele trei și patru presupun participarea managementului de mijloc, a personalului implicat de obicei în elaborarea și aplicarea politicilor de personal. În etapele cinci și șase, consultațiile stau din nou la baza activității cercetătorilor care vor adapta analiza și vor crea o serie de instrumente pentru viitor.

Proiectul a avut ca rezultat 28 de acțiuni care au fost încredințate anumitor funcționari. În general, impactul proiectului a avut ca rezultat sporirea importanței problemei egalității de gen. Totuși, diferența mare dintre expertiza de gen academică și cunoștințele administrative a rămas o problemă care trebuie remediată.

III.1.6. Portugalia

În Portugalia, analiza impactului de gen intră în responsabilitățile unui organism executiv specific – *Comisia pentru Egalitate și Drepturile Femeilor*, care are ca sarcină analizarea politicilor sau inițiativelor legislative din partea Guvernului sau Parlamentului. Această sarcină este prevăzută de o lege care oferă Comisiei competența de a fi consultată și de a interveni în politici. De multe ori, Comisia nu își poate îndeplini sarcina pentru că există foarte multe obstacole. Cele mai importante sunt: lipsa transparenței în elaborarea politicilor și în comunicare, lipsa oricăror sancțiuni în absența consultării Comisiei, lipsa unei proceduri sistematice și a resurselor.

⁴⁵ Mai multe informații despre inițiativele belgiene în domeniul abordării integratoare a egalității de gen sunt disponibile la adresa: <http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/belgium.html>, precum și la adresa: <http://www.destin.be/cgi-bin/amit/cgint.exe/891-386?9&1000=1&ULANG=EN>

⁴⁶ Mai multe informații despre proiectul Gender in Balans sunt disponibile la adresa: <http://www.soc.kuleuvenac.be/io/eng/>

⁴⁷ Strengths = puncte tari, Weaknesses = puncte slabe, Opportunities = oportunități, Threats = amenințări. Punctele tari și punctele slabe se referă la mediul intern al organizației, în vreme ce oportunitățile și amenințările se referă la mediul extern organizației.

Exemplul Portugaliei este tipic, din păcate, pentru multe țări. Toate problemele menționate trebuie remediate cât mai curând posibil, nu numai în interesul abordării integratoare, ci și al dezvoltării unui proces mai eficient și mai puternic de creare a politicilor adecvate pentru diferite categorii de persoane.

III.1.7. Slovenia⁴⁸

Din anul 1997, Slovenia a pus accentul pe sensibilizarea opiniei publice, pe crearea de abilități/capacități și pe dezvoltarea instituțională. Pentru început, trei ministere sunt incluse în această inițiativă: Ministerul Afacerilor Interne, Ministerul Educației și Sportului și Ministerul Muncii, Familiei și Afacerilor Sociale. Aceste ministere au semnat un „contract” de cooperare cu *Biroul Politicilor privind Femeile* și au numit membri care să facă parte dintr-un *grup de lucru interministerial*.

Până acum, instrumentele și tehnicile folosite au fost analitice (cercetări asupra femeilor și bărbaților din Slovenia) și educative (seminarii, instruirii și dezbateri). Resursele au venit nu doar din partea statului, ci și din partea Fondului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare (UNDP). Până acum, experiențele sunt pozitive, dar se pare că progresele vor depinde de implicarea individuală a persoanelor-cheie, pentru că resursele sunt limitate.

III.1.8. Spania⁴⁹

În Spania există mai multe tipuri de instituții cu atribuții în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, atât la nivel central, cât și la nivel regional/local.

Comunitățile autonome

Responsabilitatea pentru problematica egalității de șanse între femei și bărbați a fost delegată celor 17 comunități autonome din care este format statul spaniol, care pot acționa în cadrul teritoriului lor, având organisme executive care să se ocupe de problemele egalității de gen. Astfel, modelul cel mai întâlnit este ca în cadrul Guvernului Comunității Autonome să funcționeze mai multe Consilii, iar în cadrul Consiliului pentru Bunăstare Socială să funcționeze Direcția Generală pentru Femei. Acesta este organismul abilitat să se ocupe de egalitatea de șanse între femei și bărbați și să implementeze politicile de acțiuni pozitive și Planurile Regionale pentru Egalitatea de Șanse. La nivel local, s-au înființat o serie de centre care la început funcționau ca unități de consiliere și orientare în câmpul muncii, organizând cursuri de formare și de inițiere pentru începerea unor afaceri proprii. După anul 2001, acestea au devenit Centre pentru Femei, care oferă o gamă largă de servicii și care funcționează obligatoriu în localitățile cu peste 5000 de locuitori (cf. Legii nr. 5 /2001).

Procesul de dezvoltare instituțională a structurilor specifice a continuat astfel încât, la sfârșitul anului 2002, în opt comunități autonome Direcțiile Generale pentru Femei au devenit Institute ale Femeii, cu o structură complexă, organizate după modelul Institutului Femeii din Madrid. Aceste institute oferă femeilor sprijin în probleme juridice și sociale, precum și alte servicii. Totodată, primesc și raportează cazurile de discriminare de gen sediului central din Madrid. Aici plângerile sunt analizate și rezolvate și, dacă este cazul, înaintate organismelor guvernamentale abilitate.

De asemenea, au fost înființate mecanisme de cooperare între statul spaniol și comunitățile autonome, precum și între acestea și diversele Asociații pentru Femei, pentru a optimiza folosirea resurselor disponibile și pentru coordonarea activităților în domeniul egalității de gen.

⁴⁸ Mai multe informații despre inițiativele slovene în domeniul abordării integratoare a egalității de gen sunt disponibile la adresa: <http://www.uem-rs.si/eng/govor-atene.html>

⁴⁹ Modelul spaniol este cu atât mai interesant cu cât Spania este partenera României în proiectul de înființare a Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, finanțat de Uniunea Europeană prin Programul PHARE 2002.

Institutul Femeilor

Institutul Femeilor este un organism autonom de pe lângă Secretariatul General pentru Afaceri Sociale din cadrul Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale. A fost înființat prin lege în anul 1983 și activitățile îi sunt reglementate printr-un Decret Regal din anul 1997.

Institutul este condus de un Consiliu de Conducere și de un Comitet Administrativ. Ministrul Muncii și Afacerilor Sociale este președintele Consiliului de Conducere, iar vicepreședintele acestuia este Directorul General al Institutului. Ceilalți membri sunt persoane care au fost numite datorită angajamentului lor față de problematica egalității în drepturi și egalității de șanse pentru femei și bărbați, atât în viața personală, cât și în cea profesională.

În conformitate cu principiile constituționale, principalul scop al Institutului este să încurajeze femeile să ia parte la viața politică, culturală, economică și socială.

Printre activitățile Institutului se numără: studierea situației femeilor din Spania, sprijinirea activităților pentru eliminarea discriminărilor, acordarea de ajutor Guvernului în acest domeniu și coordonarea activităților ministerelor și organizațiilor de femei, monitorizarea legislației și aplicarea acesteia, analizarea plângerilor de discriminare din partea femeilor, colaborarea cu organizațiile de femei pe plan național și internațional.

Institutul funcționează conform Planurilor pentru Egalitate (cel mai recent este cel de al IV-lea Plan pentru perioada 2002-2006) adoptate de Consiliul de Miniștri. Planul cuprinde măsuri privind sistemul legislativ, problemele familiei, sănătatea publică, educația, cultura, instruirea profesională, ocuparea, asigurările sociale, cooperarea internațională și viața comunitară, în conformitate cu Platforma de Acțiune adoptată la Conferința Femeilor de la Beijing în 1995 și cu programele comunitare pentru egalitate de șanse între femei și bărbați.

Consiliul Național al Femeilor Spaniole

Este un organism național federativ, care cooperează cu organizațiile de femei la nivel național și internațional, fiind un punct focal. Obiectivele sale cuprind promovarea drepturilor femeilor, participarea femeilor la procesul decizional și acțiuni la nivel internațional. Consiliul este format din 10 asociații membre.



Capitolul IV

**Abordarea integratoare a egalității de gen și
Fondurile Structurale Europene**



IV.1. Fondurile Structurale Europene

IV.1.1. Definiție

“Fondurile Structurale ale UE sunt administrate de Comisie în scopul finanțării ajutorului structural dat Comunității. Ele cuprind Secțiunea de Orientare a Fondului European de Orientare și Garanție Agricolă (EAGGF), Fondul Regional pentru ajutorul structural acordat conform politicii regionale, Fondul Social pentru măsuri de politică socială și Instrumentul Financiar pentru Orientare în domeniul Pescuitului (FIFG). Sprijinul financiar oferit de Fondurile Structurale este orientat, în principal, spre regiunile mai sărace, în scopul întăririi coeziunii economice și sociale a Uniunii, astfel încât piața unică să poată fi realizată în mod adecvat pe tot cuprinsul UE.”⁵⁰

IV.1.2. Context

Analiza situației europene relevă disparități socio-economice majore între anumite regiuni ale UE, iar aceste disparități regionale sunt foarte periculoase pentru coeziunea Uniunii, care este unul dintre obiectivele prioritare ale UE. Prin promovarea coeziunii, Uniunea încurajează dezvoltarea armonioasă, echilibrată și sustenabilă a economiei, a ocupării forței de muncă și resurselor umane, a protecției mediului, eliminarea inegalităților și promovarea oportunităților egale.

Comisia Europeană a creat instrumente financiare speciale (Fondurile Structurale și Fondul de Coeziune) în scopul realizării coeziunii economice și sociale. Aceste instrumente au fost introduse pentru finanțarea parțială a operațiunilor regionale și orizontale din cadrul Statelor Membre și operează în baza documentelor programatice negociate de fiecare dintre Statele Membre cu Comisia.

Fondurile Structurale Europene constituie principala sursă a suportului financiar european pentru dezvoltarea economică regională și locală, precum și pentru integrarea pieței muncii. FSE reprezintă mecanismul prin care sunt redistribuite resursele spre regiunile mai sărace ale Statelor Membre. Principalul scop al Fondurilor este acela de reducere a disparităților regionale și sociale și de stabilire a condițiilor care să asigure dezvoltarea pe termen lung a regiunilor.

Bugetul de cheltuieli al Fondurilor Structurale este al doilea ca mărime din bugetul de cheltuieli al UE, doar fondurile cheltuite pentru Politica Agricolă Comună⁵¹ fiind mai mari.

Comisia Europeană a stabilit priorități pentru programele ajutorului structural, pe baza cărora se negociază alocarea fondurilor între Statele Membre.

Rezultatele perioadei programatice anterioare au indicat faptul că Fondurile Structurale sunt o importantă completare a investițiilor naționale în politica regională și a pieței muncii. În multe dintre Statele Membre au fost implementate mii de proiecte cofinanțate din Fondurile Structurale.

Scopul Fondurilor Structurale este acela de a stimula schimbarea și înnoirea. Resursele trebuie folosite într-o manieră creativă și inovativă. Companii individuale, organizații sau agenții guvernamentale, tuturor le sunt oferite oportunități de a investi în anumite domenii. Limitele sunt stabilite la nivel local.

Fondurile Structurale constituie un catalizator al schimbărilor pozitive, fiind încurajate în special noi abordări și proiecte non-tradiționale.

IV.1.3. Tipuri ale fondurilor UE⁵²

De-a lungul anilor, odată cu progresul procesului de construcție europeană, au fost introduse patru tipuri de Fonduri Structurale:

1. Fondul European de Dezvoltare Regională (ERDF)⁵³;
2. Fondul Social European (ESF)⁵⁴;
3. Fondul European de Orientare și Garanție Agricolă (EAGGF)⁵⁵;
4. Instrumentul Financiar pentru Orientare în domeniul Pescuitului (FIFG).⁵⁶

⁵⁰ Definiția a fost extrasă din Glosarul Inforegio, realizat de Comisia Europeană:

http://europe.eu.int/comm/regional_policy/glossary/glos6_en.htm#sfunds

⁵¹ În limba engleză: Common Agricultural Policy (CAP).

⁵² Toate informațiile sunt extrase de pe web-site-ul Europa EU: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/s24000.htm>

⁵³ În limba engleză: European Regional Development Fund (ERDF).

⁵⁴ În limba engleză: European Social Fund (ESF).

⁵⁵ În limba engleză: European Agricultural Guidance and Guarantee Fund (EAGGF)

⁵⁶ În limba engleză: Financial Instrument for Fisheries Guidance (FIFG)

Fondul European de Dezvoltare Regională (ERDF)⁵⁷

Scopul ERDF este promovarea coeziunii economice și sociale prin corectarea principalelor dezechilibre regionale și participarea la dezvoltarea și reconversia regiunilor, în același timp asigurând realizarea sinergiei cu asistența oferită de alte Fonduri Structurale.

ERDF a fost creat pentru reducerea inegalităților din dezvoltarea socio-economică a diverselor regiuni ale Comunității, prin sprijinirea proiectelor de infrastructură, a investițiilor generatoare de locuri de muncă, a dezvoltării locale și a asistenței acordate IMM-urilor. Sprijină investițiile și infrastructura.

Inițial Fondul a fost creat în 1975, însă în forma actuală funcționează din 1989, când a crescut preocuparea referitoare la faptul că Piața Unică Europeană ar putea duce la o creștere îngrijorătoare a diviziunii dintre regiunile mai bogate și cele mai sărace ale Comunității Europene.

Cadrul legal al ERDF este dat de Reglementarea Consiliului (EC) nr. 1783/1999 a Parlamentului European și a Consiliului din 12 iunie 1999 privind Fondul European de Dezvoltare Regională.

ERDF contribuie la finanțarea următoarelor măsuri:

- investiții productive pentru crearea și menținerea de locuri de muncă durabile;
- investiții în infrastructură care contribuie la dezvoltare, ajustare structurală și la crearea și menținerea de locuri de muncă durabile, sau, în toate regiunile eligibile, la diversificarea, revitalizarea, îmbunătățirea accesului și regenerarea regiunilor economice și ariilor industriale aflate în declin, a zonelor urbane rămase în urmă, a zonelor rurale și a celor dependente de pescuit;
- Dezvoltarea potențialului indigen prin măsuri care sprijină dezvoltarea locală și inițiativele de ocupare a forței de muncă, precum și activitățile IMM-urilor;
- Investiții în educație și sănătate (doar în regiunile Uniunii a căror dezvoltare a rămas în urmă).

Domeniile în care măsurile menționate asigură asistență și sprijin includ:

- Dezvoltarea mediului productiv;
- Cercetare și dezvoltare tehnologică;
- Dezvoltarea societății informaționale;
- Protecția și îmbunătățirea mediului, a egalității între bărbați și femei în domeniul ocupării, și
- Cooperare trans-națională, trans-frontalieră și inter-regională.

Fondul Social European (ESF)⁵⁸

ESF este o sursă importantă de finanțare pentru activități destinate dezvoltării capacității de ocupare a forței de muncă și a resurselor umane. Este folosit ca o completare pentru politicile introduse în scopul realizării obiectivului de a promova oportunitățile de ocupare a forței de muncă pentru toți cetățenii, în cadrul unei societăți incluzive.

Scopul principal al ESF este acela de a sprijini măsurile care previn și combat șomajul, care contribuie la dezvoltarea resurselor umane și prevăd integrarea socială pe piața muncii, astfel încât să promoveze un nivel ridicat al ocupării forței de muncă, egalitate de șanse pentru femei și bărbați, dezvoltare durabilă și coeziune economică și socială. În mod special trebuie să sprijine măsurile luate în conformitate cu Strategia Europeană și Liniile Directoare privind Ocuparea Forței de Muncă.

⁵⁷ Mai multe informații despre ERDF sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/l60015.htm>

⁵⁸ Mai multe informații despre ESF sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/l60016.htm>

În perioada 2000-2006, ESF poate sprijini 5 domenii politice cheie:

- Politici active pentru piața muncii;
- **Egalitatea de șanse și promovarea incluziunii sociale;**
- Îmbunătățirea instruirii și educației și promovarea procesului de învățare continuă (pe tot parcursul vieții);
- Adaptabilitate și antreprenoriat;
- **Îmbunătățirea participării femeilor pe piața muncii.**

De asemenea, ESF include și 3 problematici orizontale:

1. promovarea inițiativelor locale de ocupare a forței de muncă;
2. dimensiunea socială și ocuparea în societatea informațională;
3. **șanse egale pentru femei și bărbați (ca parte a obligației de integrare a politicilor referitoare la egalitatea de șanse).**

Există trei forme eligibile de asistență pentru finanțările ESF:

1. asistență pentru persoane individuale – principala formă de ajutor care acoperă domenii ca instruirea profesională, educația și orientarea profesională;
2. asistență pentru structuri și sisteme instituționale – scopul principal este eficientizarea activităților de asistență acordate persoanelor individuale;
3. măsuri complementare asociate – promovarea instruirii pentru abilități sociale și campanii publice de informare și conștientizare.

ESF trebuie să asigure asistență pe baza priorităților naționale stabilite în Planurile Naționale de Acțiune pentru Ocuparea Forței de Muncă realizate de fiecare dintre Statele Membre.

Pentru a crește eficiența măsurilor ESF, asistența acordată trebuie să se concentreze asupra unui număr limitat de domenii sau problematici, și trebuie îndreptată spre cele mai imperative nevoi și spre cele mai eficiente operațiuni.

Conform Reglementării Generale a Fondurilor Structurale, ESF ajută la implementarea Inițiativei Comunitare EQUAL, care luptă împotriva tuturor formelor de discriminare și a inegalităților pe piața muncii.

Fondul European de Orientare și Garanție Agricolă (EAGGF)⁵⁹

EAGGF este împărțit în două secțiuni:

1. secțiunea Orientare
2. secțiunea Garantare

Secțiunea de Orientare promovează diversificarea activităților și tipurilor de ferme agricole și sprijină și alte tipuri de dezvoltare în zonele rurale. Este destinat sprijinirii dezvoltării și ajustării structurale a zonelor rurale a căror dezvoltare a rămas în urmă, prin îmbunătățirea eficienței structurilor de producție, procesare și marketing a produselor agricole.

Secțiunea de Garantare urmărește coordonarea sprijinului oferit pentru ajustarea agriculturii (sprijinirea pieței prin intermediul Politicii Agricole Comune).

Instrumentul Financiar pentru Orientare în domeniul Pescuitului (FIFG).⁶⁰

FIFG a fost creat special pentru sectorul pescuitului și pune un accent deosebit pe diversificare în cadrul industriei pescuitului și pisciculturii.

⁵⁹ Mai multe informații despre EAGGF sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/l60024.htm>

⁶⁰ Mai multe informații despre FIFG sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/l60017.htm>

IV.1.4. Obiectivele Fondurilor Structurale Europene 2000 - 2006

Fondurile sunt alocate pentru perioade fixe determinate (așa zisele „Perioade de programare”⁶¹), perioada curentă fiind 2000 – 2006. În perioada anterioară au existat 6 obiective ale FSE. În scopul îmbunătățirii eficienței măsurilor structurale, în iulie 1997 Comisia a publicat un document de revizuire – **Agenda 2000** – care a inițiat un proces de reformare (Reglementarea (EC) nr. 1260/1999). Acest document a redus la trei obiectivele FSE pentru perioada 2000 – 2006.

Reforma menționată s-a produs din mai multe motive. Cele mai importante au fost:

- runda de programare pentru Fondurile Structurale s-a încheiat în 1999;
- reforma bugetară a UE;
- îmbunătățirea administrării Fondurilor.

În martie 1999, cu ocazia Summit-ului UE de la Berlin, Consiliul de Miniștri și-a dat acordul asupra unei revizuri complete a Obiectivelor pe baza cărora se alocă Fondurile. În acest fel s-a ajuns la un sistem simplificat, cu trei Obiective principale, care să se aplice în noua perioadă de programare 2000 – 2006.

Obiectivele pentru 2000 – 2006⁶²

Obiectivul 1 – sprijinirea dezvoltării și ajustărilor structurale la nivelul regiunilor UE;

Obiectivul 2 – sprijinirea reconversiei economice și sociale a zonelor care se confruntă cu dificultăți structurale (în special în zonele de declin industrial, rurale, urbane și în zonele dependente de pescuit).

Obiectivul 3 – sprijinirea adaptării și modernizării sistemelor de educație și de instruire, precum și a politicilor privind ocuparea forței de muncă.

Obiectivul 1 promovează dezvoltarea și ajustarea structurală a regiunilor a căror dezvoltare a rămas în urmă – unde media PIB pe cap de locuitor este mai mică de 75% față de media UE. Două treimi din toate Fondurile Structurale din UE sunt destinate acestor regiuni și aproape 20% din totalul populației Uniunii beneficiază de măsurile luate sub acoperirea acestui obiectiv. Lista regiunilor eligibile a fost anunțată de Comisie la data de 1 iulie 1999.⁶³

Obiectivul 2 contribuie la reconversia economică și socială a regiunilor care se confruntă cu dificultăți structurale, altele decât cele eligibile sub Obiectivul 1. Acesta acoperă zonele care trec prin schimbări economice, zonele rurale aflate în declin, zonele dependente de pescuit aflate în dificultate, precum și zonele urbane aflate în dificultate. Acest obiectiv nu acoperă mai mult de 18% din populația Uniunii.

Obiectivul 3 aduce laolaltă toate măsurile pentru dezvoltarea resurselor umane aflate în afara regiunilor eligibile sub Obiectivul 1. Este destinat întăririi poziției individului pe piața muncii. Obiectivul 3 va întări poziția individului pe piața muncii, în principal prin dezvoltarea abilităților, și va contribui la creșterea nivelelor de ocupare a forței de muncă. Constituie cadrul de referință pentru toate măsurile luate în conformitate cu noul Titlu asupra Ocupării forței de muncă introdus în Tratatul Comunității Europene prin Tratatul de la Amsterdam⁶⁴ și în conformitate cu Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă.

⁶¹ În limba engleză: Programming Periods

⁶² Toate informațiile sunt extrase de pe web site-ul Europa EU: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/160014.htm>

⁶³ Prin Comunicatul de Presă al Comisiei Europene IP/99/442.

⁶⁴ Textul Tratatului de la Amsterdam și informații despre Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă sunt disponibile la adresa: http://europe.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_en.htm

IV.1.5. Inițiativele Comunitare ale UE 2000 – 2006

Inițiativele Comunitare⁶⁵ completează Obiectivele programatice și privesc problematici sociale și economice care sunt comune unui număr de regiuni europene. Conform noilor reglementări, numărul Inițiativelor Comunitare a fost redus de la 13 (în perioada 1994 – 1996) la 4 pentru perioada 2000 – 2006.

Noile Inițiative sunt:

1. „**Interreg III**” – urmărește stimularea cooperării trans-frontaliere, trans-naționale și inter-regionale;
2. „**Leader +**” – promovează dezvoltarea rurală prin inițiative ale grupurilor locale de acțiune;
3. „**Equal**” – sprijină dezvoltarea de noi modalități de combatere a tuturor formelor de discriminare și a inegalităților de acces pe piața muncii;
4. „**Urban II**” – încurajează regenerarea economică și socială a orașelor și suburbiilor aflate în declin.

IV.1.6. Inițiativa Comunitară „EQUAL”⁶⁶

Scopul principal al inițiativei EQUAL este dezvoltarea cooperării dintre Statele Membre în perspectiva promovării unor noi modalități de combatere a tuturor formelor de excluziune și discriminare, precum și a inegalităților existente pe piața muncii.

Inițiativa comunitară EQUAL, ca și celelalte trei inițiative comunitare, a fost adoptată conform Reglementării nr. 1260/1999 ce cuprinde prevederile generale privind Fondurile Structurale pentru perioada 2000 – 2006. EQUAL a fost inaugurată de Comisara Anna Diamantopoulou la data de 14 aprilie 2000.

EQUAL este finanțată din Fondul Social European și, ca parte a Strategiei Coordonate de Ocupare⁶⁷ oferită în cadrul Tratatului de la Amsterdam, se bazează pe liniile directe ale ocupării⁶⁸, în special pe următorii *patru piloni*:

Pilonul I - capacitatea de integrare ocupațională

- facilitarea accesului și a reintegrării pe piața muncii, în scopul promovării unei piețe a muncii deschise pentru toată lumea;
- combaterea rasismului la locul de muncă.

Pilonul II – antreprenoriat

- să facă posibilă pentru oricine începerea unei afaceri proprii;
- să îmbunătățească calitatea ocupării forței de muncă în cadrul economiei sociale.

Pilonul III – flexibilitate

- dezvoltarea de practici pentru integrarea pe piața muncii și pentru instruire profesională continuă;
- introducerea tehnologiei informației și îmbunătățirea și adaptarea calificărilor profesionale la noile tehnologii.

⁶⁵ Toate informațiile sunt extrase de pe web site-ul Europa EU: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/160014.htm>

⁶⁶ Toate informațiile sunt extrase de pe web site-ul Europa EU: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10237.htm>

⁶⁷ În limba engleză: Coordinated Employment Strategy. Mai multe informații sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10234.htm>

⁶⁸ În limba engleză: Employment Guidelines. Mai multe informații sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/s02202.htm#lignes>

Pilonul IV – egalitate de șanse

- dezvoltarea de forme noi de organizare a muncii în scopul reconcilierii vieții de familie cu viața profesională;
- reducerea diferențelor de remunerare dintre femei și bărbați și combaterea segregării locurilor de muncă.

Pentru implementarea inițiativei EQUAL, fiecare Stat Membru trebuie să aleagă cel puțin unul dintre obiectivele fiecărui pilon. Lista obiectivelor pentru fiecare pilon este revizuită din doi în doi ani.

Pentru ca Strategia Europeană de Ocupare a Forței de Muncă să aibă succes și să realizeze o rată mai ridicată de ocupare la nivelul UE, trebuie implementată la nivel regional și local. Acest lucru necesită o coordonare bine planificată, precum și un nivel suficient de implicare al sectorului de afaceri în cadrul procesului. Practicile corecte trebuie diseminate mai larg de către parteneriatele locale sau sectoriale. De asemenea, pot fi folosite rezultatele programelor EMPLOYMENT⁶⁹ și ADAPT⁷⁰.

Inițiativa EQUAL implementează strategia Comunității pentru combaterea discriminării și excluderii sociale pe piața muncii. Scopul ei principal este realizarea egalității de șanse pentru bărbați și femei în domeniul muncii.

Una dintre cerințele inițiativei EQUAL se referă la crearea a două tipuri de parteneriate de dezvoltare:

1. *parteneriatul geografic* – oferă actorilor economici oportunitatea de a se întâlni și elabora o strategie pentru rezolvarea problemelor comune;
2. *parteneriatul sectorial* – pentru combaterea inegalităților și discriminării.

Statele Membre pot alege tipul de parteneriat în care doresc să se implice.

Pentru a obține finanțare sub acoperirea inițiativei EQUAL, un parteneriat de dezvoltare trebuie să coopereze cu cel puțin un parteneriat din alt Stat Membru (finanțat de inițiativa EQUAL). Parteneriatele sunt posibile și cu un Stat ne-Membru eligibil pentru finanțare sub acoperirea programelor Phare, Tacis sau Meda. Perioada programului de lucru al parteneriatului este între 18 luni și trei ani.

Toate programele inițiativelor comunitare trebuie:

- să aibă ca rezultat dezvoltarea parteneriatului și a cooperării trans-naționale;
- să implementeze un program de lucru pentru parteneriatul de dezvoltare;
- să stabilească rețele tematice, să disemineze bune practici și să evalueze impactul programului asupra politicii naționale.

IV.1.7. Principii generale ale Fondurilor Structurale⁷¹

Există cinci principii generale pe baza cărora operează Fondurile Structurale:

1. programarea
2. parteneriatul
3. complementaritatea⁷²
4. administrarea, monitorizarea și evaluarea
5. plățile și controlul financiar

⁶⁹ Mai multe informații despre programele EMPLOYMENT sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10218.htm>

⁷⁰ Mai multe informații despre programele ADAPT sunt disponibile la adresa: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/cha/c10217.htm>

⁷¹ Toate informațiile sunt extrase de pe web site-ul Europa EU: <http://europe.eu.int/scadplus/leg/en/lvb/l60014.htm>

⁷² În limba engleză: Additivity

Programarea

Programarea este unul dintre elementele esențiale ale reformelor Fondurilor Structurale din 1988 și 1993 și rămâne central și în cazul reformei din 1999. Programarea implică pregătirea planurilor de dezvoltare multianuale și este realizată printr-un proces de decizie bazată pe parteneriat, în mai multe etape, până când măsurile sunt preluate de organismele publice sau private abilitate să le pună în aplicare.

Conform Regulamentului General privind Fondurile Structurale, perioada acoperită este de șapte ani pentru toate Obiectivele (2000 – 2006), însă reajustările sunt posibile în funcție de rezultatele raportării intermediare, care a avut loc la sfârșitul anului 2003.

Primul pas îl constituie realizarea planurilor de dezvoltare și reconversie (bazate pe prioritățile naționale și regionale) de către Statele Membre. Aceste planuri cuprind:

- o descriere precisă a situației curente în regiune (disparități, rămăneri în urmă, potențial de dezvoltare);
- o descriere a celei mai adecvate strategii pentru realizarea obiectivelor declarate;
- indicații privind folosirea și forma contribuției provenite din Fondurile Structurale.

Următorul pas este înaintarea documentelor de programare Comisiei de către Statele Membre.

În final, Comisia negociază cu Statele Membre, pe baza documentelor de programare, și alocă finanțări din Fondurile Structurale pentru fiecare Stat Membru și pentru fiecare formă de asistență în parte.

Parteneriatul

Conform acestei abordări, un lucru extrem de important este extinderea parteneriatului și includerea autorităților regionale și locale, a partenerilor economici și sociali și a altor organisme competente, precum și implicarea partenerilor în toate etapele, începând cu aprobarea planului de dezvoltare.

Complementaritatea

Conform acestui principiu, asistența acordată de Comunitate trebuie să fie complementară finanțării naționale și nu să o înlocuiască. Pentru fiecare Obiectiv Statele Membre trebuie să-și mențină cheltuielile publice cel puțin la același nivel ca în perioada precedentă.

Pentru perioada 2000–2006, nivelul geografic la care este verificată complementaritatea a fost simplificat. În cazul Obiectivului 1, acest lucru înseamnă totalitatea regiunilor eligibile, iar pentru Obiectivele 2 și 3 combinate, întreaga țară. Mai mult, Statele Membre vor oferi informațiile necesare Comisiei în momentul adoptării programelor, prin raportările intermediare de la mijlocul perioadei și prin raportările finale la sfârșitul perioadei.

Administrarea, monitorizarea și evaluarea

Conform noilor reglementări ale Fondurilor Structurale, Statele Membre numesc o autoritate de implementare⁷³ pentru fiecare program. Sarcinile autorităților numite acoperă:

- implementarea;
- administrarea corectă; și
- realizarea programului (colectarea datelor statistice și financiare, pregătirea rapoartelor anuale și transmiterea lor Comisiei, organizarea evaluării intermediare, etc.).

De asemenea, este necesară înființarea unor Comisii de Monitorizare în fiecare Stat Membru. Aceste Comisii, conduse de un reprezentant al autorității de implementare, asigură eficiența și calitatea implementării măsurilor structurale.

⁷³ În limba engleză: Managing Authorities.

Există trei tipuri de evaluare, pentru fiecare dintre acestea existând responsabilități clar identificate:

1. evaluarea premergătoare⁷⁴ este responsabilitatea autorităților competente din cadrul Statelor Membre;
2. evaluarea intermediară trebuie să fie realizată de autoritatea de implementare a programului în colaborare cu Comisia; și
3. evaluarea finală⁷⁵ este responsabilitatea Comisiei, în colaborare cu Statul Membru și cu autoritatea de implementare.

Rapoartele de evaluare trebuie făcute publice.

Plățile și controlul financiar

Statele Membre și Comisia încheie un contract de finanțare prin care Comisia se obligă să plătească tranșele anuale la care s-a angajat pe baza documentelor de programare adoptate. Apoi, fiecare Stat Membru numește o autoritate pentru plăți și contractare⁷⁶ pentru fiecare program, care să acționeze ca intermediar între beneficiarii finali și Comisie. Autoritatea pentru plăți și contractare, în colaborare cu autoritatea de implementare, monitorizează cheltuielile beneficiarilor finali și se asigură că sunt respectate toate regulile Comunității.

Transferul fizic al fondurilor (tranșele de plată) de la Uniune către Statele Membre se realizează de facto atunci când Comisia rambursează cheltuielile beneficiarilor finali, efectuate, aprobate și verificate de către autoritatea pentru plăți și contractare.

IV. 2. Integrarea perspectivei de gen în Fondurile Structurale Europene⁷⁷

„Egalitatea de șanse între bărbați și femei” (sau egalitatea de gen, așa cum apare în cadrul domeniilor de politică ale Comunității Europene) a fost menționată ca o problemă de luat în calcul în cadrul Fondurilor Structurale Europene încă de la sfârșitul anilor 1980. Inițial a constituit o preocupare în cadrul Fondului Social European, apoi problema a fost extinsă la nivelul tuturor Fondurilor Structurale și, recent, s-a introdus perspectiva abordării integratoare a egalității de gen.

Reforma Fondurilor Structurale Europene și pregătirile pentru actuala perioadă de programare (2000 – 2006) au oferit oportunitatea aplicării abordării integratoare a egalității de gen în mecanismele de operare ale Fondurilor Structurale. Comisia Europeană a făcut eforturi majore să traducă în practică angajamentul pentru introducerea abordării integratoare în Fondurile Structurale Europene.

⁷⁴ În limba engleză: Ex-ante evaluation.

⁷⁵ În limba engleză: Ex-post evaluation.

⁷⁶ În limba engleză: Payment Authorities.

⁷⁷ Informațiile sunt extrase în principal din următoarele lucrări:

- Dr. Mary Braithwaite “Mainstreaming Gender in the European Structural Funds”, care reprezintă o analiză complexă a problemicii (textul complet al lucrării este disponibil la adresa: <http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/braith.htm>),
- “The New Programming period 2000-2006: technical papers by theme. Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects”, European Commission, martie 2000 (textul integral al documentului este disponibil la adresa: http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html#tool),
- Rhona Fitzgerald “Making Mainstreaming Work”, European Policies Research Centre, University of Strathclyde, Glasgow, mai 2002 (textul integral al lucrării este disponibil la adresa: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/pgm_external_en.pdf).

IV.2.1. Contextul politic

Principiul conform căruia Fondurile Structurale Europene trebuie să contribuie la obiectivul realizării egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii există în legislația Comunității încă din 1988. Înainte de 1988, în urma reformei din 1977, Fondul Social European a finanțat scheme de instruire profesională și de ocupare pentru femei ca parte a politicii sale generale. **Reglementarea Consiliului din 1988 a propus o măsură specifică privind promovarea egalității de șanse între femei și bărbați pe piața muncii, sub acoperirea Obiectivului 3 al Fondului Social European.**

Reforma Fondurilor Structurale din 1989 a introdus cerința ca toate cadrele de sprijin ale Comunității (cadrele naționale sau regionale care explică folosirea Fondurilor) să conțină o clauză prin care toate schemele propuse de Statele Membre să fie compatibile cu legislația și politicile comunitare privind egalitatea de șanse. Poate și mai important de menționat, în 1990 a fost lansată Inițiativa Comunitară NOW⁷⁸ (noi oportunități pentru femei) care oferea sprijin specific pentru instruire profesională și suport antreprenorial pentru femei (EC 1991). NOW a făcut parte din cel de-al Treilea Program de Acțiune privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (1990 – 1995), însă a fost finanțată de Fondul Social European.

Prima piesă de legislație comunitară specifică privind egalitatea de gen și Fondurile Structurale datează din 1994. Rezoluția Consiliului din 24 iunie 1994 privind „promovarea șanselor egale pentru bărbați și femei prin acțiune la nivelul Fondurilor Structurale Europene” reflectă discursul existent la sfârșitul anilor 1980 și începutul anilor 1990. Acesta se referă la „promovarea principiului egalității de șanse între bărbați și femei pe piața muncii” prin „contribuția adusă la adoptarea unor măsuri adecvate” și „ajutând la asigurarea” faptului că principiul egalității de șanse este implementat. Însă nu a fost stabilit nici un obiectiv specific pentru îmbunătățirea egalității de participare a femeilor și bărbaților pe piața muncii.

În decembrie 1995 a fost adoptată o Rezoluție a Consiliului privind integrarea egalității de gen în dezvoltarea cooperării, iar în 1996 a fost adoptată o rezoluție similară pentru Fondurile Structurale Europene. Urmând îndeaproape rezoluția din 1996 privind „integrarea egalității de șanse între bărbați și femei în Fondurile Structurale Europene”, liniile directoare ale Comisiei referitoare la ajustarea programelor Fondurilor Structurale pentru perioada de programare 1997 – 1999 făceau, pentru prima oară, referiri specifice la oportunitățile egale ca „prioritate orizontală”. Acest lucru s-a aplicat inițial operațiunilor existente sub acoperirea Obiectivului 2, care oferea sprijin dezvoltării zonelor industriale și urbane. Începând de atunci, principiul egalității de șanse ca prioritate orizontală a fost încorporat în liniile directoare pentru programele Obiectivului 1.

Pregătirile Comisiei Europene pentru reforma Fondurilor Structurale Europene – numită „Agenda 2000” – au oferit o oportunitate semnificativă, și au venit într-un moment crucial, aducând o schimbare majoră în modul în care era tratată egalitatea de gen în cadrul Fondurilor Structurale. În vreme ce Rezoluția Consiliului din 1996 privind „integrarea egalității de șanse între bărbați și femei în Fondurile Structurale Europene” a venit prea târziu ca să influențeze mai mult decât superficial ajustarea programelor Fondurilor Structurale pentru perioada finală 1997 – 1999, acum era posibilă intervenția încă de la începutul procesului de revizuire a regulamentelor și liniilor directoare pentru perioada de programare următoare, respectiv 2000 – 2006.

⁷⁸ În limba engleză: New Opportunities for Women .

Mai mult, Tratatul de la Amsterdam, apoi procesul său de negociere și de ratificare a întărit substanțial baza legală pentru acțiunea Comunității în favoarea egalității între femei și bărbați. Articolele 2 și 3 ale Tratatului formalizează angajamentul Comunității pentru abordarea integratoare a egalității de gen, stabilind egalitatea între bărbați și femei drept una dintre sarcinile specifice ale Comunității, precum și drept un obiectiv orizontal care influențează toate politicile și programele Comunității.

Pe 21 iunie 1999 a fost aprobată Reglementarea Consiliului care stabilea prevederile generale referitoare la Fondurile Structurale. Aceasta conține trăsături noi substanțiale privind integrarea șanselor egale pentru femei și bărbați, de care trebuie să țină cont regiunile UE și Statele Membre în procesul de pregătire și implementare a programelor Fondurilor Structurale pentru noile Obiective 1, 2 și 3. Dacă sunt urmate de Statele Membre și de regiunile care administrează programele Fondurilor Structurale, cerințele ar trebui să conducă la o schimbare majoră, în scopul aplicării egalității de gen în programele publice, nu doar la extinderea aplicării egalității de șanse în cadrul domeniilor tradiționale precum ocuparea forței de muncă și sprijinirea IMM-urilor, ci și în domenii relativ noi precum investițiile, dezvoltarea industrială și regenerarea urbană.

IV.2.2. Cerințele privind integrarea egalității de gen în prevederile generale ale programelor Fondurilor Structurale pentru perioada de programare 2000 – 2006.

Mai multe articole ale Liniilor Directoare Orizontale⁷⁹ abordează în mod direct problematica egalității de gen. De exemplu, Documentul Tehnic al Comisiei privind integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în programele Fondurilor Structurale⁸⁰ interpretează articolele ca însemnând că toate propunerile pentru programele Fondurilor Structurale trebuie să întrunească cerințele integrării egalității de gen.⁸¹

Articolele din reglementările orizontale pentru Fondurile Structurale pentru perioada de programare 2000 – 2006 privind tratamentul egalității de șanse între femei și bărbați se referă în mod specific la șase aspecte principale ale pregătirii și administrării programelor:

1. Obiectivele aplicabile tuturor programelor Fondurilor Structurale

Reglementările afirmă că toate programele Fondurilor Structurale trebuie să contribuie la reducerea disparităților și să îmbunătățească egalitatea între femei și bărbați. În special, reglementările stabilesc faptul că programele Fondurilor Structurale trebuie să-și demonstreze contribuția proprie la realizarea celui de-al patrulea „pilon”⁸² al Strategiei Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă, precum și al respectivului Plan Național de Ocupare a Forței de Muncă. Strategia și Planurile cuprind patru domenii unde se așteaptă îmbunătățiri referitoare la egalitatea de gen: ocupare; educație și instruire; antreprenariat; reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie.

⁷⁹ În limba engleză: Horizontal Guidelines.

⁸⁰ Cf. “The New Programming period 2000-2006: technical papers by theme. Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects”, European Commission, martie 2000. Textul integral al documentului este disponibil la adresa:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html#tool

⁸¹ Extrase din Documentul Tehnic al Comisiei menționat pot fi găsite în lucrarea Dr. Mary Braithwaite “Mainstreaming Gender in the European Structural Funds”, disponibilă la adresa:

<http://wiscinfo.doit.wisc.edu/eucenter/Conferences/Gender/braith.htm>

⁸² Al patrulea pilon al Strategiei Europene pentru Ocupare și, respectiv al Planurilor Naționale pentru Ocupare, se referă la egalitatea de șanse între femei și bărbați.

2. Pregătirea propunerilor de programe

Reglementările Fondurilor Structurale cuprind și cerința realizării unei *evaluări anterioare* a problemelor legate de egalitatea de șanse, prin care să se identifice constrângerile și obstacolele din calea îmbunătățirii egalității și să se evalueze impactul probabil al programelor propuse în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați⁸³. Ca o consecință a abordării integratoare, este evident că „analiza de ansamblu a situației”, care trebuie întreprinsă înaintea formulării programelor, trebuie să țină cont de egalitatea de gen. Totuși, acest lucru nu reiese prea explicit și este puțin probabil să fie respectat ca atare, poate doar cu excepția celor mai angajate și mai avansate regiuni ale Uniunii în ceea ce privește egalitatea de gen.

3. Structuri pentru administrarea și monitorizarea programelor

Conform reglementărilor, comisiile de monitorizare și consorțiul de parteneri responsabili cu administrarea și monitorizarea programelor trebuie să fie „echilibrate” în ceea ce privește participarea femeilor și a bărbaților și trebuie să asigure reprezentarea chestiunilor legate de egalitatea de șanse în compoziția lor. Aceste reglementări sunt mai puțin precise decât s-a sperat inițial, însă sistemul de cote nu este acceptat în multe dintre Statele Membre (și poate fi dificil de implementat) și nu toate regiunile au înființat organisme specifice pentru egalitatea de șanse care să poată fi incluse în comisiile de monitorizare și în parteneriate.

Comisia Europeană a recomandat acțiuni pentru conștientizarea și instruirea membrilor comisiilor și ai parteneriatelor și, în câteva cazuri⁸⁴ a recomandat înființarea unei comisii pentru egalitatea de șanse la nivelul Cadrelor de Sprijin Comunitar⁸⁵, o recomandare care, practic, trece dincolo de textul reglementărilor. Acest lucru dovedește faptul că multe măsuri depind de motivația funcționarilor Comisiei în ceea ce privește interpretarea noilor cerințe și modalitățile în care le susțin în fața Statelor Membre.

4. Indicatori pentru monitorizare și evaluare

Elaborarea și folosirea indicatorilor segregati pe sexe pentru monitorizare și evaluare reprezintă cerințe prevăzute de reglementările Fondurilor Structurale. În acest scop, Comisia a realizat un *vade mecum* pentru a ghida Statele Membre și regiunile în interpretarea reglementărilor pentru această cerință, prin exemplificarea tipurilor de indicatori „indicativi”⁸⁶. De asemenea, *vade mecum*-ul oferă exemple de activități specifice de egalitate de șanse la trei nivele de monitorizare și evaluare (impact, rezultate pe termen scurt și mediu, activități). Toate cele patru axe ale pilonului egalității de șanse din cadrul Strategiei Europene pentru Ocuparea Forței de Muncă sunt reflectate în aceste exemple de indicatori. Indicatorii de monitorizare sunt folosiți pentru a determina contribuțiile și fluxurile financiare de la Comisie către Statele Membre. Acest fapt adaugă o motivație în plus pentru Statele Membre și pentru regiuni să acorde atenție egalității de șanse.

⁸³ Este vorba despre realizarea analizei impactului de gen, metodă pe care am descris-o în Capitolul II.

⁸⁴ De exemplu, în Irlanda.

⁸⁵ În limba engleză: Community Support Framework. Este nivelul de vârf al coordonării naționale a Fondurilor.

⁸⁶ Indicatori cu relevanță de gen.

5. Nivelul contribuției financiare a Comunității și alocarea fondului de rezervă

Conform reglementărilor, egalitatea de șanse a devenit unul dintre criteriile pentru stabilirea de către Comunitate a nivelului exact al contribuției financiare și al alocării fondului de rezervă între regiunile din cadrul Statelor Membre. Evaluarea intermediară este folosită drept bază pentru alocarea fondului de rezervă, iar egalitatea de șanse a fost inclusă în această evaluare.

6. Informare și publicitate

Este de așteptat ca regiunile și Statele Membre să se asigure că informațiile despre Fondurile Structurale sunt diseminate către organizațiile și asociațiile care reprezintă interesele femeilor și cele legate de egalitatea de șanse, precum și publicului feminin în general. Scopul este ca organizațiile care lucrează cu femei să poată accesa fondurile comunitare și, de asemenea, conștientizarea altor organizații asupra importanței problematicii egalității de șanse.



Anexe

Legislație și mecanisme de implementare



I. Legislație națională. Conceptul de abordare integratoare a egalității de gen în legislația românească.

Platforma de la Beijing și documentele de poziție ale Comisiei Europene definesc abordarea integratoare a egalității de gen ca reprezentând *“integrarea activă și vizibilă a perspectivei de gen în toate politicile sociale și la toate nivelurile”*. Prin raportare la o astfel de definiție, legislația românească în domeniul egalității de gen este departe de a reține și promova abordarea integratoare a egalității de gen. Din acest punct de vedere, o investigație a legislației românești în domeniul egalității de gen oferă imaginea unor inițiative punctuale pe segmente de problemă referitoare la egalitatea de gen. Astfel, legislația națională reține și reglementează principii privind afirmarea egalității de gen, pe care le consacră în Constituție, Codul Muncii și alte câteva legi, inclusiv Legea 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați. Mai departe, aceste principii sunt preluate punctual în acte normative destinate să reglementeze aspecte care țin de anti-discriminare, drepturi de muncă, protecție socială în sens larg, protecția maternității, violența în familie.

Actele normative în cauză prezintă de cele mai multe ori expresia angajamentului politic al României de a adopta în domeniile mai sus menționate standarde conforme cu *aquis-ul comunitar*. Prezența acestor standarde însă nu reprezintă decât puncte de reper pentru ceea ce ar trebui să însemne o strategie națională coerentă de integrare a aspectelor de gen în toate politicile sociale.

Deocamdată, această strategie este doar afirmată de Planul Național de Acțiune pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați, care datează din anul 2000 și pe marginea căruia nu există nici un mecanism de evaluare a gradului de implementare. O astfel de evaluare ar trebui să figureze ca atribuție specifică în sarcina viitoarei Agenții Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați⁸⁷.

În continuare redăm un inventar al legislației naționale pentru prevenirea și combaterea discriminării, promovarea drepturilor femeilor și egalității de șanse între femei și bărbați.

Drepturi de muncă

- Constituția României (amendată prin referendum în octombrie 2003)
 - Art.4 : Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni
 - Art. 16: Egalitatea în drepturi
 - Art. 41 (4) La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații.
- Codul Muncii (Legea nr.53/2003)
 - Art. 5 (1) În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații și angajatorii.
 - Art.6 (2) Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum și dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.
- Legea privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr.76/2002)
- Legea pentru modificarea și completarea Legii 76/2002 privind sistemul de asigurări pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (Legea nr.107/2004)

⁸⁷ Agenția se va înființa în baza proiectului de ordonanță de modificare a Legii 202/2002, inițiat de Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, discutat în dezbateri publice în data de 2 august 2004.

- Planul național de acțiune pentru ocuparea forței de muncă (Hotărârea Guvernului nr.759/2002)
- Ordinul 64 din 2003 al Ministrului Muncii și Solidarității Sociale privind aprobarea modelului cadru de contract individual de muncă prevede că angajatul are dreptul la egalitate de șanse și de tratament.
- Legea 188 din 1999 privind statutul funcționarilor publici prevede ca principiu care guvernează această funcție că selecția funcționarilor publici se va realiza pe baza unor criterii precum competența profesională și egalitate de șanse. Discriminarea funcționarilor publici, din considerente de sex, este interzisă.
- Legea privind Codul de conduită al funcționarilor publici (Legea nr.7/2004)

Anti-discriminare

- Constituția României (amendată prin referendum în octombrie 2003)
 - Art.4 : Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni
 - Art. 16: Egalitatea în drepturi
- Legea pentru ratificarea Protocolului opțional la Convenția asupra eliminării tuturor formelor de discriminare față de femei, adoptat la New York la 6 octombrie 1999 (Legea nr.283/2003)
- Ordonanța Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare (Legea nr.48/2002)
- Hotărârea de Guvern privind organizarea și funcționarea Consiliului Național pentru Combaterea Discriminării (HG nr.1194/2001)
- Ordonanța Guvernului nr.77/2003 pentru modificarea și completarea OG nr. 137/2000 privind prevenirea și sancționarea tuturor formelor de discriminare
- Legea pentru aprobarea OG nr. 77/2003 (Legea nr.27/2004)
- Instrucțiunea CNCD nr. 1/5 martie 2003 (M.O. nr. 235/7.04.2003)
- Legea privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul Poporului cu modificările și completările ulterioare (Legea nr.35/97)
- Legea privind aprobarea OUG nr.89/2001 pentru modificarea și completarea unor dispoziții din Codul Penal referitoare la infracțiuni privind viața sexuală (Legea nr. 61/2002)
 - Art. 203: Hărțuirea unei persoane, prin amenințare sau constrângere, în scopul de a obține satisfacție de natură sexuală, de către o persoană care abuzează de autoritatea sau influența pe care i-o conferă funcția îndeplinită la locul de muncă, se pedepsește cu închisoare de la trei luni la doi ani sau cu amendă.

Egalitatea de șanse între femei și bărbați

- Constituția României (amendată prin referendum în octombrie 2003)
 - Art.4 : Unitatea poporului și egalitatea între cetățeni
 - Art. 16: Egalitatea în drepturi
- Hotărârea Guvernului nr.967/1999 privind constituirea și funcționarea Comisiei Consultative Interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES)
- Planul național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (HG. nr. 1273/2000)
- Legea privind egalitatea de șanse între femei și bărbați (Legea nr.202/2002)
- Hotărârea Senatului privind completarea art. 56 alin. 2 din Regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare (Hotărârea Senatului nr.10/19 mai 2003)
- Hotărârea Camerei Deputaților privind înființarea Comisiei pentru Egalitatea de Șanse între femei și bărbați (Hotărârea nr.24/18 noiembrie 2003)

- Hotărârea nr.285 din 4 martie 2004 privind aplicarea Planului național de acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați
- Hotărârea privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în cadrul echipelor de experți trimise în misiune la Comisia Europeană (HG nr. 266/26 februarie 2004)
- Legea pentru alegerea autorităților administrației publice locale (Legea nr. 67/2004)
Art 6 – (1) Listele de candidați pentru alegerea Consiliilor Locale și a Consiliilor Județene trebuie întocmite astfel încât să asigure reprezentarea ambelor sexe.

Protecție socială

- Legea pentru modificarea Legii nr. 326/2003 privind drepturile de care beneficiază copiii și tinerii ocrotiți de serviciile publice speciale pentru protecția copilului, mamele protejate în centrele maternale precum și copiii încredințați sau dați în plasament asistenților maternali (Legea nr.111/2004)
- Legea pentru aprobarea OUG 105/2003 privind alocația familială complementară și alocația de susținere pentru familia monoparentală (Legea nr.41/11 martie 2004)
- Legea pentru prevenirea și combaterea marginalizării sociale (Legea nr.116/15 martie 2002)
- Legea pentru venitul minim garantat (Legea nr.416/18 iulie 2001) cu modificările și completările ulterioare
- Legea privind alocația suplimentară pentru familiile cu copii (Legea nr.119/09 iulie 1997)

Prevenirea și combaterea violenței în familie

- Hotărârea de Guvern privind organizarea și funcționarea Agenției Naționale pentru Protecția Familiei (HG nr.1624/23 decembrie 2003)
- Ordonanța de Guvern privind modificarea și completarea Legii nr. 217/2003 privind prevenirea și combaterea violenței în familie (OG nr.95/2003)
- Legea pentru prevenirea și combaterea violenței în familie (Legea nr. 217/2003)
- Legea pentru modificarea și completarea unor dispoziții din Codul Penal (Legea nr.197/2000)
- definiția violenței în familie;
- interdicția de a reveni în locuința familiei pe o perioadă determinată.
- Hotărârea de Guvern privind înființarea Centrului pilot pentru asistența și protecția victimelor violenței în familie (HG nr. 852/1996)

Prevenirea și combaterea traficului de persoane

- Regulamentul de aplicare a dispozițiilor Legii nr. 678/2001 privind prevenirea și combaterea traficului de persoane (HG nr. 299 din 13 martie 2003)
- Legea privind prevenirea și combaterea traficului de persoane (Legea nr. 678/2001)
- Hotărârea de Guvern privind aprobarea Planului național de acțiune pentru combaterea traficului de persoane (HG nr. 1216/2001)
- Hotărârea Guvernului privind înființarea Centrului de primire și adăpostire temporară, asistență medicală și consiliere de specialitate pentru femei repatriate, victime ale traficului de persoane (HG 1226/2001)

Protecția maternității

- Hotărârea de Guvern pentru aprobarea normelor de aplicare a OG 96/2003 (HG nr. 537/2004)
- Legea privind protecția maternității la locul de muncă (Legea nr. 25/2004)
- Ordonanța de Urgență nr. 96/2003 privind protecția maternității la locurile de muncă

- Legea privind aprobarea Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 9/2003 pentru modificarea și completarea Legii nr. 19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (Legea nr.577/2003)
- Legea nr. 210/1999 a concediului paternal
- Legea nr.19/2000 privind sistemul public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale (cu modificările și completările ulterioare)

Documente internaționale ratificate de România

- Convenția ONU pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei (CEDAW) adoptată în 1979, deschisă spre semnare în 1980, intrată în vigoare în 1981, ratificată prin Decret nr. 342/26 noiembrie 1981 (rezervele la art. 29 par. 1 au fost retrase în 1990)
- Protocol Opțional CEDAW (Legea nr. 283/26 iunie 2003)
- Convențiile ONU privind combaterea traficului de persoane și prostituției:
 - Convenția pentru reprimarea traficului cu ființe umane și a exploatării prostituției semenilor aprobată de AG prin Rezoluția 317(IV) din 2 decembrie 1949, intrată în vigoare la 25 iulie 1951 (România a ratificat Convenția prin Decretul Prezidiului MAN nr. 482 din 10 decembrie 1954 și și-a retras rezervele la art. 22 la data de 2 aprilie 1994)
- Convențiile OIM:
 - Convenția nr. 3 din 1919 privind Protecția Maternității.
Ratificată de România la 13.06.1921
 - Convenția nr.14 din 1921 privind repaosul săptămânal (industrie).
Ratificată de România la 18.08.1923
 - Convenția nr.81 din 1947 privind inspecția muncii.
Ratificată de România la 6.06.1973
 - Convenția nr.89 din 1948 privind munca de noapte a femeilor care lucrează în industrie.
Ratificată de România la 28.05.1957
 - Convenția nr.98 din 1949 privind dreptul la organizare și la negocieri colective.
Ratificată de România la 26.11.1958;
 - Convenția nr.100 din 1951 privind egalitatea de remunerare a mâinii de lucru masculine și a mâinii de lucru feminine pentru o muncă de valoare egală.
Ratificată de România la 28.05.1957
 - Convenția nr.111 din 1958 privind discriminarea în domeniul forței de muncă și exercitării profesiei.
Ratificată de România la 6.06.1973
 - Convenția nr.122 din 1964 privind politica de ocupare a forței de muncă.
Ratificată de România la 6.06.1973
 - Convenția nr.127 din 1967 privind greutatea maximă care poate fi cărată de un lucrător.
Ratificată de România la 18.10.1975
 - Convenția nr.131 din 1970 privind stabilirea salariului minim.
Ratificată de România la 28.10.1975
 - Convenția nr.183 din 2000 asupra protecției maternității.
Ratificată de România la 23.10.2002
- Carta Europeană pentru Drepturile Omului (CEDO) adoptată de AG în 1950 , intrată în vigoare în 1953, ratificată prin Legea nr.30/1994
- Carta Socială Europeană Revizuită (Legea nr. 74/1999)

II. Legislație comunitară

Legislația Uniunii Europene promovează principiul egalității între femei și bărbați

Legislația din domeniul egalității de gen ...

PUNE ÎN PRACTICĂ:

- remunerație egală pentru femei și bărbați pentru muncă egală și muncă de valoare egală;
- tratament egal în angajare, instruire profesională, promovare și condiții de muncă;
- tratament egal în asigurări sociale (planuri statutare și ocupaționale).

PROTEJEAZĂ lucrătorii în caz de:

- sarcină și maternitate;
- paternitate, în statele membre care recunosc acest drept;
- drepturi specifice în cazul concediului parental pentru tați și mame.

DEFINEȘTE:

- discriminarea directă;
- discriminarea indirectă;
- hărțuirea bazată pe sex și hărțuirea sexuală.

ÎNFIINȚEAZĂ:

- organisme pentru promovarea egalității între femei și bărbați în fiecare stat membru.

ASIGURĂ:

- protecție împotriva discriminării directe și indirecte bazate pe sex, inclusiv bazată pe statutul marital sau familial;
- protecție împotriva hărțuirii bazate pe sex și a hărțuirii sexuale;
- accesul victimelor la justiție și protejarea lor de infractori;
- răsturnarea sarcinii probei (presupusul autor trebuie să demonstreze că nu a săvârșit discriminare);
- sancțiuni împotriva acelor care au săvârșit discriminări și compensații pentru victimele discriminării.

PROMOVEAZĂ:

- măsuri de prevenire a discriminării săvârșite de angajator, mai ales în cazurile de hărțuire bazată pe sex și a hărțuirii sexuale;
- acțiuni pozitive pentru sexul sub-reprezentat;
- planuri de egalitate în cadrul firmelor;
- rolul partenerilor sociali;
- dialogul cu organizațiile neguvernamentale.

Tratatul de constituire al Comunității Europene



DIRECTIVE

- Plata egală
- Tratament egal la locul de muncă
- Tratament egal cu privire la schemele statutorii de securitate socială
- Tratament egal cu privire la schemele ocupaționale de securitate socială
- Tratament egal pentru angajații pe cont propriu și soțul/soția aflat/ă în întreținere
- Concediu de maternitate
- Organizarea timpului de muncă
- Concediu parental
- Răsturnarea sarcinii probei în cazurile de discriminare pe bază de sex
- Acordul Cadru asupra muncii cu normă redusă

Tratatul de constituire al Comunității Europene

- De la data intrării în vigoare a Tratatului de la Amsterdam, promovarea egalității de gen figurează între sarcinile Comunității (Art.2) și este unul dintre obiectivele sale transversale (Art.3).
- Art.13 al Tratatului CE autorizează Comisia să ia inițiativa combaterii discriminării bazate, printre altele, pe criterii de sex.
- Art.141 constituie baza legală pentru măsurile Comunității pentru egalitatea de oportunități și tratament pentru bărbați și femei în probleme de angajare (pe piața muncii).

Directive

Directiva Parlamentului European și a Consiliului 2002/73/EC din 23 septembrie 2002, care amendează Directiva Consiliului 76/207/EEC privind aplicarea principiului tratamentului egal pentru bărbați și femei cu privire la accesul la angajare, instruire profesională și promovare, precum și la condițiile de muncă.

Directiva Consiliului 75/117/EEC din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislațiilor statelor membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei

Directiva Consiliului 76/207/EEC din 9 februarie 1976 privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați referitor la accesul la angajare, pregătirea profesională și promovarea, precum și la condițiile de muncă.

Directiva Consiliului 79/7/EEC din 19 decembrie 1978 privind aplicarea progresivă a principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în domeniul securității sociale.

Directiva Consiliului 86/378/EEC din 24 iulie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbați și femei în schemele ocupaționale de securitate socială.

Directiva Consiliului 86/613/EEC din 11 decembrie 1986 privind aplicarea principiului egalității de tratament pentru bărbații și femeile angajați într-o activitate pe cont propriu, inclusiv în agricultură, precum și protecția femeilor angajate pe cont propriu în timpul perioadei de graviditate și de maternitate.

Directiva Consiliului 92/85/EEC din 19 octombrie 1992 privind introducerea de măsuri pentru încurajarea îmbunătățirii sănătății și securității în muncă a lucrătoarelor gravide, a lucrătoarelor care au născut recent, precum și a celor care alăptează (a zecea Directivă individuală în sensul Art. 16 (1) al Directivei 89/391/EEC).

Raportul Comisiei asupra implementării Directivei (COM(1999)100 final).

Directiva Consiliului 93/104/EC din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru.

Directiva Consiliului 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind contractul cadru referitor la concediul parental.

Raportul Comisiei asupra implementării Directivei 96/34/EC din 3 iunie 1996 privind acordul cadru referitor la concediul parental încheiat de către UNICE, CEEP și ETUC - COM (2003) 358 (19/6/2003).

Directiva Consiliului 97/80/EC din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare bazate pe sex.

Directiva Consiliului 97/81/EC din 15 decembrie 1997 privind Acordul Cadru referitor la munca cu normă redusă, încheiat de UNICE, CEEP și ETUC - Anexa : Acordul cadru referitor la munca cu normă redusă.

Decizia Comisiei 82/43/EEC din 9 decembrie 1981 referitoare la înființarea unei Comisii Consultative privind Oportunitățile Egale pentru Femei și Bărbați.

Decizia Comisiei din 19 iulie 1995 care amendează Decizia 82/43/EEC referitoare la înființarea unei Comisii Consultative privind Oportunitățile Egale pentru Femei și Bărbați.

Rezoluția Consiliului din 12 iulie 1982 privind promovarea șanselor egale pentru femei.

Recomandarea Consiliului din 13 decembrie 1984 privind promovarea acțiunilor pozitive pentru femei.

A doua Rezoluție a Consiliului din 24 iulie 1986 privind promovarea șanselor egale pentru femei.

Rezoluția Consiliului din 29 mai 1990 privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă.

Recomandarea Comisiei din 27 noiembrie 1991 privind protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă, inclusiv codul de practici pentru combaterea hărțuirii sexuale (92/131/EEC).

Declarația Consiliului din 19 decembrie 1991 privind implementarea Recomandării Comisiei referitoare la protecția demnității femeilor și bărbaților la locul de muncă.

Rezoluția Consiliului și a reprezentanților guvernelor Statelor Membre, întruniți în Consiliul din 5 octombrie 1995 privind imaginea femeilor și bărbaților portretizată în publicitate și mass-media.

Rezoluția Consiliului din 4 decembrie 1997 referitoare la starea de sănătate a femeilor din Comunitatea Europeană.

Alte acte ale Comunității

Echilibrul de gen în luarea deciziilor

- Rezoluția Parlamentului European referitoare la raportul Comisiei privind aplicarea Recomandării Consiliului 96/694 din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul de luare a deciziilor (18/01/2001).
- Decizia Comisiei referitoare la realizarea echilibrului de gen în comisiile și grupurile de experți înființate în cadrul acesteia (19/06/00).
- Comunicarea Comisiei adresată Statelor Membre referitoare la Decizia Comisiei privind realizarea echilibrului de gen în comisiile și grupurile de experți înființate în cadrul acesteia (2000/C 203/03).
- Raportul Comisiei adresat Consiliului, Parlamentului European și Comitetului Economic și Social referitoare la aplicarea Recomandării Consiliului 96/694 din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul de luare a deciziilor COM(2000)120 final.
- Rezoluția Parlamentului European privind participarea femeilor în procesul de luare a deciziilor din 02/03/2000.
- Rezoluția Consiliului din 20 mai 1999 privind femeile și știința.
- Rezoluția Consiliului din 27 martie 1995 privind participarea echilibrată a bărbaților și femeilor în procesul de luare a deciziilor.
- Recomandarea Consiliului din 2 decembrie 1996 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în procesul de luare a deciziilor.

Reconcilirea muncii cu viața de familie

- Rezoluția Consiliului din 29 iunie 2000 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților în familie și în viața profesională.
- Directiva Consiliului 93/104/EC din 23 noiembrie 1993 privind anumite aspecte ale organizării timpului de lucru. *Măsuri naționale de aplicare.*
- Recomandarea Consiliului din 31 martie 1992 privind îngrijirea copilului.

Dezvoltarea cooperării

- Comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European - Programul de Acțiune pentru abordarea integratoare a egalității de gen în Dezvoltarea Cooperării la nivelul Comunității COM(2001)295 finală.
- Dispoziția Consiliului (EC) Nr. 2836/98 din 22 decembrie 1998 privind integrarea perspectivei de gen în dezvoltarea cooperării.
- Comunicarea Comisiei privind integrarea perspectivei de gen în dezvoltarea cooperării (COM (95) 423 finală, 18 septembrie 1995).
- Rezoluția Consiliului privind integrarea perspectivei de gen în dezvoltarea cooperării din 20 decembrie 1995.

Femeile și știința

- Rezoluția Consiliului din 20 mai 1999 privind femeile și știința.

Violența și exploatarea sexuală

- Comunicarea Comisiei: Combaterea traficului de ființe umane și combaterea exploatării sexuale a copiilor și a pornografiei copilului – Propunere pentru o Decizie cadru a Consiliului privind combaterea traficului cu ființe umane – Propunere pentru o Decizie cadru a Consiliului privind combaterea exploatării sexuale a copiilor și a pornografiei copilului COM(2000)854 finală.
- Decizia Nr. 293/2000/EC a Parlamentului European și a Consiliului din 24 ianuarie 2000 de adoptare a unui program de acțiune al Comunității (programul Daphne) (2000 - 2003) privind măsuri preventive de luptă împotriva violenței îndreptate asupra copiilor, persoanelor tinere și femeilor.
- Rezoluția Parlamentului European privind comunicarea Comisiei către Consiliu și Parlamentul European “pentru acțiuni viitoare în lupta împotriva traficului de femei”(COM(1998) 726) (19/05/2000).
- 97/154/JHA: Acțiunea Comună din 24 februarie 1997 adoptată de Consiliu pe baza Art. K.3 al Tratatului Uniunii Europene privind acțiunea de combatere a traficului de ființe umane și exploatarea sexuală a copiilor.
- 96/700/JHA: Acțiunea Comună din 29 noiembrie 1996 adoptată de Consiliu pe baza Art. K.3 al Tratatului Uniunii Europene, care stabilește un program de stimulare și schimb de persoane responsabile pentru combaterea comerțului cu ființe umane și cu exploatarea sexuală a copiilor.

Educație și instruire

- Recomandarea Comisiei din 24 noiembrie 1987 privind instruirea profesională pentru femei.
- Rezoluția Consiliului și a Miniștrilor pentru Educație, reuniți în Consiliul din 3 iunie 1985 cuprinde un program de acțiune privind șanse egale pentru fete și băieți în educație.

Plată egală

- Articolul 141 al Tratatului CE
- Directiva Consiliului 75/117/EEC din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislației Statelor Membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei. *Măsuri naționale de implementare.*

- Directiva Consiliului 97/80/EC din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare bazate pe sex. *Măsuri naționale de implementare.*
- Cod de practici privind aplicarea plății egale pentru muncă egală pentru bărbați și femei (din COM(1996)336).

Angajare și piața muncii

- Articolul 141 al Tratatului CE
- Directiva Consiliului 75/117/EEC din 10 februarie 1975 privind armonizarea legislației Statelor Membre cu privire la aplicarea principiului plății egale pentru bărbați și femei. *Măsuri naționale de implementare.*
- Directiva Consiliului 97/80/EC din 15 decembrie 1997 privind sarcina probei în cazurile de discriminare bazate pe sex. *Măsuri naționale de implementare.*
- Codul de practici privind implementarea plății egale pentru bărbați și femei pentru muncă de valoare egală (din COM(1996)336).

Fonduri structurale

- Implementarea abordării integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați (gender mainstreaming) în documentele programatice 2000-2006 ale Fondurilor Structurale. Comunicare COM(2002) 748 finală.
- Abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați în programele și proiectele Fondurilor Structurale: Document tehnic cu lista de verificare a integrării perspectivei de gen; Document privind noua fază programatică 2000-2006.
- Rezoluția Consiliului din 22 iunie 1994 privind promovarea egalității de șanse pentru bărbați și femei prin intermediul acțiunii la nivelul Fondurilor Structurale Europene.
- Rezoluția Consiliului din 2 decembrie 1996 privind abordarea integratoare a egalității de șanse între femei și bărbați în Fondurile Structurale Europene.
- 399R1260. Dispoziția Consiliului (EC) Nr. 1260/1999 din 21 iunie 1999 care stabilește prevederile generale referitoare la Fondurile Structurale.
- Dispoziția (EC) Nr. 1784/1999 a Parlamentului European și a Consiliului din 12 iulie 1999 privind Fondul Social European.
- Dispoziția Consiliului (EC) Nr. 1257/1999 din 17 mai 1999 privind sprijinul dezvoltării rurale prin Fondul European de Ghidare și Garantare a Agriculturii (EAGGF), care amendează și anulează anumite Dispoziții. *Aplicată prin 399R1750.*
- Dispoziția (EC) Nr. 1783/1999 a Parlamentului European și a Consiliului din 12 iunie 1999 privind Fondul European de Dezvoltare Regională.
- Dispoziția Consiliului (EC) Nr. 2792/1999 din 17 decembrie 1999 care stabilește regulile și acordurile detaliate cu privire la asistența structurală a Comunității în sectorul pescuitului.
- Comitetul Economic și Social accentuează rolul femeilor în dezvoltarea zonelor rurale. Comunicat de presă: Femeile din zonele rurale și dezvoltarea sustenabilă CES586-2000.

Drepturile omului. Discriminări multiple

- Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene.
- Articolul 13 al Tratatului EC.
- Propunere pentru o Decizie a Consiliului privind stabilirea unui program de acțiune la nivelul Comunității pentru combaterea discriminării (2001-2006).
- Raportul Comisiei privind aplicarea măsurilor de promovare a monitorizării respectării drepturilor omului și a principiilor democratice în relațiile externe 1996-1999 COM(2000) 726 final.

III. Mecanisme instituționale la nivel național

Capacitatea instituțională pentru problematica egalității de șanse între femei și bărbați.

Comisia Consultativă Interministerială în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați (CODES)

CODES, numită în continuare Comisia, având drept scop (cf. HG nr. 967/1999 privind constituirea și funcționarea Comisiei Consultative Interministeriale în domeniul egalității de șanse între femei și bărbați, modificată cf. H.G. nr. 285/2004):

– asigurarea unui permanent schimb de informații privind experiențe și măsuri în domeniu și elaborarea de recomandări autorităților administrației publice centrale de specialitate privind formularea și implementarea de politici sectoriale pentru promovarea egalității de șanse și de tratament.

Atribuții menționate în H.G. nr.967/1999:

– Art 2: CODES îndeplinește următoarele atribuții:

- a) **diseminarea în cadrul administrației publice centrale a conceptului de abordare integrată.....**
- b) evaluarea stadiului aplicării și respectării legislației în domeniu....
- c) elaborarea de recomandări și criterii care să poată sprijini și orienta structuri guvernamentale , neguvernamentale....
- d) promovarea schimbului de informații și de experiență în domeniu...
- e) **elaborarea de rapoarte periodice privind statutul și condiția femeii în România, modul de aplicare în diferite sectoare de activitate a politicii egalității de șanse .**

– Coordonarea activității Comisiei este asigurată de MMPS (Ministerul Muncii și Protecției Sociale);

– Atribuțiile de secretariat ale CODES sunt îndeplinite de Direcția pentru egalitatea șanselor din cadrul MMPS;

– Reuniunile CODES se desfășoară trimestrial la sediul MMPS.

Atribuții menționate în H.G. nr. 285/2004:

– Comisia urmărește și monitorizează progresele referitoare la măsurile de realizare a obiectivelor Planului, în baza atribuțiilor acesteia stabilite prin HG 967/1999 și prin HG 1273/2000 privind aprobarea Planului Național de Acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

– Comisia este consultată în mod obligatoriu și emite un aviz consultativ în cazul proiectelor de acte normative cu relevanță în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați și/sau eliminarea oricăror discriminări după criterii de sex, care se supun spre adoptare Guvernului.

– MMSSF (Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei) asigură secretariatul și coordonarea activităților Comisiei și pune la dispoziție membrilor ei toate informațiile necesare.

Nu există informații (în nici un act normativ) privind componența secretariatului CODES și resursele (umane, materiale, financiare) de care dispune pentru a-și îndeplini aceste atribuții.

Finanțare: nu este precizată.

Autoritățile administrației centrale reprezentate în CODES (cf. HG 285/2004)

- 1) Ministerul Afacerilor Externe;
- 2) Ministerul Integrării Europene;
- 3) Ministerul Finanțelor Publice;
- 4) Ministerul Justiției;
- 5) Ministerul Administrației și Internelor;
- 6) Ministerul Economiei și Comerțului;
- 7) Ministerul Agriculturii, Pădurilor, Apelor și Mediului;
- 8) Ministerul Transporturilor, Construcțiilor și Turismului;
- 9) Ministerul Culturii și Cultelor;
- 10) Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației;
- 11) Ministerul Sănătății;
- 12) Ministerul Apărării Naționale;
- 13) Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului;
- 14) Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
- 15) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- 16) Inspekția Muncii;
- 17) Autoritatea Națională pentru Protecția Copilului și Adopție;
- 18) Autoritatea Națională pentru Persoanele cu Handicap;
- 19) Casa Națională de Pensii și Alte Drepturi de Asigurări Sociale;
- 20) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților;
- 21) Agenția pentru Strategii Guvernamentale;
- 22) Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor;
- 23) Agenția Națională pentru Sport;
- 24) Agenția Națională pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Cooperație;
- 25) Institutul Național de Statistică.

Aplicarea sectorială a principiului egalității de șanse între femei și bărbați prin Ordine ale Miniștrilor (ministere care fac parte din CODES)

- Ministerul Muncii și Solidarității Sociale: Ordin nr. 320/2002.
- Ministerul Dezvoltării și Prognozei: Ordin nr. 29/2003.
- Ministerul Educației și Cercetării: Ordin nr. 3882/2003
- Ministerul Transportului: Ordin nr. 221/2003
- Ministerul de Interne : Ordin nr 416/2003
- Ministerul Agriculturii, Pădurilor și Mediului: Ordin nr. 36/2003
- Ministerul Apărării Naționale: Ordin nr. 57/2003
- Ministerul Tineretului și Sportului: Ordin nr. 206/2003

Structuri specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

Structurile specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați se constituie în cadrul autorităților administrației publice centrale reprezentate în Comisie (CODES), respectiv în cadrul serviciilor lor publice descentralizate, în limita posturilor și alocațiilor bugetare aprobate, în conformitate cu HG nr. 285/2004 privind aplicarea Planului Național de Acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați.

Hotărârea stabilește măsurile minimale pentru realizarea obiectivelor din Planul Național de Acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (HG nr. 1273/2000), care reprezintă o obligație pentru toate autoritățile și instituțiile publice.

În cazul autorităților administrației publice centrale reprezentate în Comisie (CODES), coordonarea structurilor specifice se asigură de către persoana desemnată ca membru al acesteia (care ocupa cel puțin funcția de director, cf. HG 967/1999).

Atribuții:

- a) evaluarea stadiului aplicării și respectării legislației în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, în domeniul de responsabilitate al autorității publice sau al instituției publice;
- b) analiza și propunerea spre eliminare a oricăror elemente generatoare de discriminări din actele normative elaborate de autoritatea publică sau de instituția publică;
- c) participarea la elaborarea de proiecte de acte normative care au relevanță în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați și, respectiv, eliminarea oricăror discriminări pe criterii de sex, în domeniul de responsabilitate al autorității publice sau al instituției publice;
- d) elaborarea de recomandări și de criterii privind respectarea egalității de șanse între femei și bărbați în domeniul sectorial de responsabilitate al autorității publice sau al instituției publice;
- e) înaintarea către conducătorul autorității publice sau al instituției publice a recomandărilor și criteriilor elaborate în vederea aprobării;
- f) elaborarea de rapoarte periodice privind respectarea recomandărilor și criteriilor întocmite pentru domeniul sectorial de responsabilitate al autorității publice sau al instituției publice;
- g) elaborarea de rapoarte anuale privind reprezentarea femeilor și bărbaților în posturile de decizie de la nivelul autorității publice sau al instituției publice și al structurilor aflate în coordonarea și/sau în subordonarea acesteia;
- h) elaborarea de programe privind formarea profesională a personalului din aparatul propriu și din structurile aflate în coordonare și/sau în subordonare, pe tematica egalității de șanse între femei și bărbați și a eliminării oricăror discriminări pe criterii de sex, pentru domeniul de responsabilitate al autorității publice sau al instituției publice;
- i) organizarea anuală a unor acțiuni de informare profesională privind legislația referitoare la respectarea egalității de șanse între femei și bărbați;
- j) perfecționarea mecanismelor de control în ceea ce privește măsurile de eliminare a comportamentelor discriminatorii după criterii de sex.

Activități:

- elaborează proiecte de acte normative care au relevanță în ceea ce privește egalitatea de șanse între femei și bărbați, la care participă persoanele nominalizate din structurile specifice pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați în colectivele speciale, constituite în baza H.G. 555/2001 pentru aprobarea Regulamentului privind procedurile pentru supunerea proiectelor de acte normative spre adoptare Guvernului;
- coordonează, urmăresc și verifică măsurile luate în teritoriu de către serviciile lor publice descentralizate în vederea realizării obiectivelor prevăzute în Plan;
- desfășoară anual programe de formare profesională a personalului din aparatul propriu și din structurile aflate în coordonare și/sau subordonare, având în mod obligatoriu în componență module referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați și eliminarea oricăror discriminări după criterii de sex (pe baza fondurilor speciale din bugetul propriu, în limita alocațiilor bugetare aprobate).

Finanțare: în limita posturilor și alocațiilor bugetare aprobate.

MMSSF, cf. HG nr. 737/2003 privind organizarea și funcționarea MMSSF, se organizează și funcționează ca organ al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului, cu personalitate juridică, având rol de sinteză pentru asigurarea și coordonarea aplicării strategiei și politicilor Guvernului în domeniile: a) muncii; b) solidarității sociale; c) protecției sociale; d) familiei.

Atribuții (D. În domeniul forței de muncă):

- elaborează politici, programe și planuri naționale în domeniile ocupării forței de muncă, formării profesionale, *egalității de șanse între femei și bărbați* și circulației internaționale a forței de muncă, prin colaborare cu ministere și cu alte organe ale administrației publice centrale cu sarcini și atribuții pe piața muncii, și exercită controlul asupra înfăptuirii acestora de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților;
- elaborează și avizează proiecte de acte normative în domeniile ocupării forței de muncă, formării profesionale, *egalității de șanse* pe piața muncii;
- promovează programe, propune și implementează acorduri bilaterale și proiecte de colaborare internațională în domeniile ocupării forței de muncă, formării profesionale, *egalității de șanse între femei și bărbați* și circulației internaționale a forței de muncă;
- coordonează activitatea Comisiei Consultative Interministeriale în domeniul *egalității de șanse între femei și bărbați* (CODES).

MMSSF este autoritatea publică responsabilă cu aplicarea și controlul respectării reglementărilor în ceea ce privește:

a) eliminarea dispozițiilor din cuprinsul actelor normative sau administrative *contrare egalității de șanse și tratament între femei și bărbați*;

b) amendarea dispozițiilor *contrare egalității de șanse și tratament între femei și bărbați* din contractele colective de muncă, din contractele individuale de muncă, din regulamentele de ordine interioară ale unităților, precum și din statutele profesiunilor independente.

- asigură secretariatul CODES și coordonarea activităților CODES și pune la dispoziție membrilor ei toate informațiile necesare.
- asigură respectarea și exercită controlul asupra aplicării prevederilor Legii 202/2002 în domeniul său de activitate, prin instituțiile coordonate sau subordonate care au în responsabilitate aplicarea de măsuri de promovare a *egalității de șanse și tratament între femei și bărbați* și de eliminare a discriminării directe și indirecte după criteriul de sex, după cum urmează:
 - avizează proiectele actelor normative care se supun spre adoptare Guvernului, care au ca obiect *egalitatea de șanse între femei și bărbați* și eliminarea oricărui discriminări în aplicarea politicilor sectoriale în materie;
 - coordonează activitatea de aplicare a Planului Național de Acțiune pentru *egalitatea de șanse între femei și bărbați*.

În cadrul MMSSF a fost înființat *domeniul responsabil cu promovarea și asigurarea respectării drepturilor femeii și de elaborare a politicilor familiale* prin HG nr. 816/1995. Pentru desfășurarea activităților din acest domeniu s-au înființat 2 Direcții: - Direcția Generală de promovare a strategiilor privind drepturile femeii și Direcția pentru politici familiale.

Ulterior, Direcția Generală s-a restructurat devenind Direcția pentru *egalitatea de șanse* (DES) (cf. HG 188/1999).

Conform Art. 4 din HG nr.1273/2000 DES a avut atribuții ca, în colaborare cu celelalte ministere, cu alte instituții, cu organizații neguvernamentale care derulează programe în domeniul drepturilor omului și drepturilor femeii ca parte integrantă a acestora, al *egalității de șanse între femei*

și bărbați, să realizeze și să aplice Planul Național de Acțiune pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați. Art. 16 prevede că MMPS, prin DES, acționează în parteneriat cu factorii guvernamentali și cu cei neguvernamentali pentru concretizarea Planului Național de Acțiune pentru Egalitatea de Șanse (PNAES).

Structura specifică a MMSSF, **Direcția pentru egalitatea de șanse (DES)**, a fost desființată la reorganizarea MMSSF (cf. HG nr.737/2003) când în anexa privind structura ministerului nu mai apare DES. Practic, personalul a intrat în componența Direcției Politici Forță de Muncă, aflată sub coordonarea Secretarului de Stat al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Atribuțiile privind aplicarea PNAES au fost transferate către CODES (cf. HG nr.285/2004) care “urmărește și monitorizează progresele referitoare la măsurile de realizare a obiectivelor Planului”, iar secretariatul CODES pe care îl deținea DES a fost transferat MMSSF, fără să fie nominalizată vreă Direcție anume din cadrul Ministerului.

Direcția pentru egalitatea de șanse a reprezentat, până la desființare, mecanismul guvernamental responsabil cu elaborarea strategiilor și politicilor în domeniul promovării egalității de șanse între femei și bărbați și eliminării oricăror forme de discriminare pe criterii de gen; în acest domeniu el se constituia drept partener de dialog cu structurile de specialitate existente la nivelul organismelor internaționale (O.N.U., Uniunea Europeană, Consiliul Europei, Organizația Internațională a Muncii, etc.).

Autoritățile publice abilitate cu aplicarea și controlul aplicării legislației privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați (cf. Legii nr. 202/2002 privind egalitatea de șanse între femei și bărbați)

1) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă*

– asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul furnizării de servicii pentru ocuparea și formarea profesională de muncă, precum și în domeniul protecției sociale a persoanelor neîncadrate în muncă;

2) Casa Națională de Pensii și alte Drepturi de Asigurări Sociale*

– asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul administrării și gestionării sistemului public de pensii și alte drepturi de asigurări sociale;

3) Inspecția Muncii* (*instituție publică cu personalitate juridică, finanțată din venituri proprii și subvenții de la bugetul de stat, care funcționează în subordinea MMSSF, cf. HG. nr. 737/2003*):

– asigură controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul stabilirii relațiilor de muncă și al securității și sănătății în muncă, atât în sectorul public, cât și în cel privat prin inspectoratele teritoriale de muncă.

4) Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților*

– asigură aplicarea măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în elaborarea politicilor și strategiilor privind formarea profesională a adulților.

5) Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale și Institutul Național de Cercetare-Dezvoltare pentru Protecția Muncii*

– sunt responsabile cu promovarea și asigurarea egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniile lor specifice de activitate și pun la dispoziție datele și informațiile pe care le dețin, necesare elaborării strategiilor și politicilor în domeniu.

* Instituții care fac parte din CODES (cf. anexa HG 285/2004)

6) Institutul Național de Statistică*

– va dezvolta statistica de gen, în cadrul activității sale curente, pentru sprijinirea promovării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

7) Consiliul Economic și Social, (prin Comisia pentru egalitatea de șanse și tratament, nepermanentă):

– sprijină, în conformitate cu atribuțiile sale, integrarea principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în actele normative cu implicații asupra vieții economico-sociale.

8) Confederațiile Sindicale

– desemnează, în cadrul organizațiilor sindicale din unități, reprezentanți cu atribuții pentru asigurarea respectării egalității de șanse și tratament între femei și bărbați la locul de muncă.

9) Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului*

- va asigura, prin mijloace specifice, instruirea și educarea în spiritul egalității de șanse între sexe.
- va promova acele manuale școlare, cursuri universitare, ghiduri pentru aplicarea programelor analitice care să nu cuprindă aspectele de discriminare între sexe, precum și modelele și stereotipurile comportamentale negative în ceea ce privește rolul femeilor și al bărbaților în viața publică și familială.
- prin inspectoratele școlare teritoriale, efectuează controlul privind includerea în planurile de învățământ și în alte instrumente curriculare, precum și în activitatea curentă a unităților de învățământ a măsurilor de respectare a principiului egalității de șanse și tratament între femei și bărbați.

10) Ministerul Sănătății*

– prin direcțiile de sănătate publică județene și a municipiului București, creează condiții și exercită controlul aplicării măsurilor de respectare a egalității de șanse și tratament între femei și bărbați în domeniul sănătății, în ceea ce privește accesul la serviciile medicale și calitatea acestora, precum și sănătatea la locul de muncă.

Autoritățile responsabile cu constatarea contravențiilor și aplicarea amenzilor contravenționale (cf. Legii nr. 202/2002)

- **Inspekția Muncii;**
- **Agenția Națională a Funcționarilor Publici;**
- **Ministerul Educației și Cercetării prin inspectoratele școlare județene și ale Municipiului București;**
- **Ministerul Sănătății prin Direcțiile de sănătate publică județene și ale Municipiului București;**
- **Autoritatea Națională pentru Protecția Consumatorilor.**

Alte instituții cu atribuții în domeniul egalității de gen

Avocatul Poporului**

- colaborează cu Ministerul Muncii și Solidarității Sociale pentru soluționarea plângerilor privind egalitatea de șanse și tratament între femei și bărbați, pentru combaterea discriminării pe bază de sex;

* Instituții care fac parte din CODES (cf. anexa HG 285/2004).

** Inițiativa legislativă pentru modificarea și completarea Legii nr.37/1997 privind organizarea și funcționarea instituției Avocatul poporului, modificată și completată prin Legea nr.181/2002, aflată în dezbateri parlamentară, prevede numirea *adjuncților specializați* pentru 5 domenii printre care și pentru *egalitatea de șanse între femei și bărbați* (cf. sedintei CD din 20.04.2004).

- este asistat de adjuncți specializați pe domeniul drepturile omului, egalitate de șanse pentru femei și bărbați, culte religioase și minorități naționale;
- va organiza birouri teritoriale la Alba Iulia, Pitești, Bacău, Oradea, Suceava, Brașov, București, Cluj, Constanța, Craiova, Galați, Iași, Târgu Mureș, Timișoara.

Consiliul Național pentru Combaterea Discriminării

- are rolul de a implementa principiul egalității între cetățeni, prevăzut în Constituția României, în legislația internă în vigoare și în documentele internaționale la care România este parte;
- propune Guvernului proiecte de acte normative în domeniul său de activitate;
- avizează proiectele de acte normative care au ca obiect exercitarea drepturilor și a libertăților, în condiții de egalitate și nediscriminare;
- colaborează cu autoritățile publice competente în vederea armonizării legislației interne cu normele internaționale în materia nediscriminării;
- colaborează cu autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice pentru asigurarea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare;
- urmărește aplicarea și respectarea, de către autoritățile publice, persoanele juridice și persoanele fizice, a dispozițiilor normative ce privesc prevenirea, sancționarea și eliminarea tuturor formelor de discriminare;
- primește petiții și sesizări privind încălcarea dispozițiilor normative referitoare la principiul egalității și nediscriminării, de la persoane fizice, organizații neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului, alte persoane juridice, instituții publice, le analizează, adoptă măsurile corespunzătoare și comunică răspunsul în termenul prevăzut de lege;
- colaborează cu organizațiile neguvernamentale care au ca scop protecția drepturilor omului;
- elaborează studii și cercetări privind respectarea principiului egalității și nediscriminării, pe care le prezintă Guvernului și le dă publicității;
- editează publicații în materie;
- constată și sancționează contravențiile prevăzute de Ordonanța Guvernului nr. 137/2000;
- colaborează cu organizațiile similare și cu organizații neguvernamentale din domeniul drepturilor omului din alte state, precum și cu organizațiile internaționale în materie;
- exercită orice alte atribuții stabilite de Guvern sau de Parlament, prin acte normative, în vederea prevenirii, sancționării și eliminării tuturor formelor de discriminare;
- a adoptat următoarea instrucțiune:

Angajatorii sau reprezentanții acestora care anunță ocuparea unui post prin material publicitar și/sau mesaj publicitar, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, au obligația, potrivit principiului egalității între cetățeni, al excluderii privilegiilor și discriminării, de a asigura liberul acces la toate etapele procesului de angajare tuturor persoanelor, fără nici o deosebire, excludere, restricție sau preferință, pe bază de rasă, naționalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială sau apartenență la o categorie defavorizată, vârstă, sex sau orientare sexuală, respectiv de convingerile candidaților.

Autorii materialului publicitar și/sau mesajului publicitar și reprezentanții legali ai mijlocului de difuzare au obligația de a nu difuza materiale publicitare și/sau mesaje publicitare ce conțin anunțuri privind ocuparea unui post, oricare ar fi mijlocul de comunicare ce face posibil transferul informației, dacă acestea restrâng participarea persoanelor interesate, în baza criteriilor prevăzute mai sus.

CAMERA DEPUTAȚILOR

Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați⁸⁸

Componență: 21 deputați (18 femei și 3 bărbați)

Domenii de activitate:

- eliminarea oricăror forme de discriminare după criteriul de sex și îmbunătățirea condiției femeii în societate;
- integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în inițiativele legislative, în politicile și programele ce interesează atât femeile, cât și bărbații;
- urmărirea aplicării prevederilor referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați din documentele internaționale ratificate de România.

Atribuții:

- promovează principiului egalității de șanse între femei și bărbați în legislația națională;
- urmărește integrarea dimensiunii egalității în programele și politicile sectoriale prin colaborare cu partenerii sociali și cu instituțiile responsabile;
- examinează proiecte de legi, propuneri legislative și amendamente din sfera de competență a Comisiei, în vederea elaborării rapoartelor și/sau avizelor consultative;
- avizează cu aviz consultativ proiecte și propuneri legislative care au impact asupra condiției femeilor și bărbaților (cu relevanță în problematica egalității de gen și pentru eliminarea discriminărilor de gen);
- urmărește progresele realizate de țara noastră în procesul de armonizare a legislației naționale cu cea a Uniunii Europene, precum și de respectare a angajamentelor internaționale asumate de România în domeniul egalității între femei și bărbați;
- participă la elaborarea Strategiei naționale de promovare a egalității de șanse între femei și bărbați și urmărește aplicarea acesteia (examinează și dezbate rapoarte periodice elaborate de structurile guvernamentale cu atribuții în acest domeniu);
- monitorizează și evaluează aplicarea legislației specifice în vigoare de către instituțiile responsabile în vederea realizării de facto a egalității de gen;
- consolidează parteneriatul cu actorii societății civile în vederea creșterii solidarității sociale prin promovarea egalității de șanse;
- acționează pentru schimbarea mentalităților și comportamentelor discriminatorii;
- colaborează cu structurile similare din cadrul instituțiilor europene și cu rețelele regionale care au activități de promovare a egalității între femei și bărbați;
- încurajează și sprijină dezvoltarea și publicarea cercetărilor, studiilor, sondajelor de opinie și statisticilor privind condiția femeilor.

⁸⁸ Cf. Hotărârea nr. 24/2003 privind înființarea Comisiei pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați

SENAT

Comisia pentru egalitate de șanse între femei și bărbați⁸⁹

Componentă: 11 senatori (6 femei și 5 bărbați)

Atribuții:

- examinează și dezbate proiectele de legi și propunerile legislative în vederea elaborării rapoartelor sau avizelor privind: eliminarea oricăror forme de discriminare după criterii de sex și îmbunătățirea condiției femeii în societate/integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în inițiativele legislative, în politicile și programele ce interesează atât femeile cât și bărbații;
- urmărește aplicarea prevederilor referitoare la egalitatea de șanse și de tratament între femei și bărbați astfel cum reies din documentele internaționale ratificate de România;
- solicită rapoarte, informări și documentații de la autoritățile publice a căror activitate intră în sfera sa de competență;
- examinează și elaborează avize asupra amendamentelor scrise, depuse de senatori sau de grupurile parlamentare. Amendamentele formulate de Guvern sunt luate în dezbateri numai dacă au fost înșușite de un senator;
- dezbate și hotărăște asupra materialelor și/sau lucrărilor transmise de către Biroul Permanent și asupra problemelor puse în discuție de membrii Comisiei;
- colaborează cu structurile europene în domeniu;
- colaborează permanent cu structurile instituționalizate la nivel național care au drept scop aplicarea politicilor de gen în vederea prelucrării concluziilor și a elaborării și promovării de inițiative legislative în această materie;
- efectuează anchete parlamentare atunci când consideră necesar și prezintă rapoarte Biroului Permanent.

PROIECTUL PHARE RO02/IB/SO-01⁹⁰ Inițierea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați⁹¹

Lansarea publică a proiectului în România a avut loc la București la data de 10 decembrie 2003 la Camera Deputaților de către MMSSF în colaborare cu Comisia Parlamentară pentru Integrare Europeană – Subcomisia pentru Oportunități Egale.

Durata proiectului este de 24 de luni: noiembrie 2003 – noiembrie 2005, când se încheie memorandumul Phare pe 2002.

Bugetul total al proiectului este de 2.000.000 Euro, din care 1.800.000 Euro reprezintă contribuția Uniunii Europene și 200.000 Euro reprezintă cofinanțare națională.

Echipa mixtă româno-spaniolă a proiectului:

Din partea Spaniei:

Liderul spaniol al proiectului este dl. Cesar Augusto Guedeja Marron de Onis, licențiat în drept, inspector de muncă și asigurări sociale din anul 1974, care a participat la numeroase misiuni internaționale în cadrul Comisiei Europene. Este directorul Inspecției Muncii și Asigurărilor Sociale din Madrid, vicepreședinte al Asociației Internaționale a Inspecției Muncii, vicepreședinte al Asociației Profesionale a Inspectorilor de Muncă și Asigurări Sociale din Spania și președinte al

⁸⁹ Cf. Hotărârea nr. 10/2003 privind completarea art. 56 alin. 2 din regulamentul Senatului, republicat, cu modificările și completările ulterioare; Hotărârea nr.15/2003 pentru modificarea și completarea HS nr.51/2000 privind aprobarea numărului și denumirii comisiilor permanente ale Senatului, precum și a numărului de membri ai acestora; Hotărârea nr.16/2003 pentru completarea HS nr.30/2001 privind aprobarea componenței nominale a comisiilor permanente ale Senatului.

⁹⁰ Proiectul este finanțat de Uniunea Europeană prin Programul Phare – 2002.

⁹¹ Prezentarea proiectului a fost făcută publică la lansarea lui, în 10 decembrie 2003.

Juriului pentru concursul de angajare ca inspector de muncă. Face parte din grupul de inspectori europeni care evaluează diferitele Inspecții ale muncii în cadrul Comitetului de Înalți Responsabili ai Inspecției Muncii din Uniunea Europeană.

Consilierul de preaderare dl. Jose Antonio Lara Ruiz este licențiat în drept, inspector de muncă și de asigurări sociale din anul 1988 în cadrul Inspecției Muncii și Asigurărilor Sociale din Cadix, Andaluzia.

Consiliera de preaderare dna. Laura Vela Callejo este licențiată în drept, directoare a Unității de Relații de Muncă a Inspecției Muncii și Asigurărilor Sociale din Madrid.

Coordonatoarea de proiect din partea Fundației Internaționale Ibero-Americane pentru Administrarea Politicilor Publice (FIIAP), dna. Eulalia Mestres, se ocupă de problemele gestiunii financiare, administrative și de logistică ale proiectului.

Din partea României:

Coordonatorul proiectului din partea MMSSF: dl. Răzvan Ionuț Cîrnică, Secretar de Stat.

Liderul român al proiectului: dna. Daniela Semenescu, consilieră MMSSF, Direcția Politici Forță de Muncă.

Omologul român al consilierului de preaderare: dl. Dumitru Bazac, consilier MMSSF, Direcția Politici Forță de Muncă.

Omologul român al consilieri de preaderare: dna. Violeta Nedelcu, consilieră MMSSF, Direcția Politici Forță de Muncă.

Din partea Delegației Comisiei Europene la București:

Coordonatorul proiectului din partea Delegației CE: dl. Alessandro Budai.

Pentru buna derulare a proiectului, s-au constituit un **Comitet de pilotaj** și un **Comitet interministerial** din care fac parte reprezentanți ai unor ministere, precum și membri ai Comisiei Consultative Interministeriale pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (CODES) care au funcții consultative și de cooperare în cadrul proiectului.

Din partea Spaniei participă experți din cadrul următoarelor instituții: Ministerul Muncii și Problemelor Sociale, Institutul Femeii, Ministerul Afacerilor Externe, Institutul Național de Asigurări Sociale, Institutul Național de Sănătate și Securitate în Muncă, Institutul pentru Migrații și Servicii Sociale.

Proiectul se derulează în acord cu reglementările UE. În acest sens, a fost elaborată, aprobată și semnată Convenția de Înfrățire România-Spania RO02/IB/SO-01, în domeniul "Ocupare și politici sociale: Egalitatea de șanse între femei și bărbați pentru perioada 2003-2005".

Părțile se angajează să pună în aplicare aceasta convenție care este finanțată în conformitate cu **Protocolul de Finanțare RO2002/000-586.04.05.**

Context

România este țara candidată pentru aderarea la Uniunea Europeană care, în vederea atingerii acestui obiectiv, face eforturi pentru creșterea stabilității politice și economice prin asumarea și respectarea normelor și valorilor comunitare.

În Raportul periodic pentru anul 2002 al Comisiei Europene privind evaluarea progreselor României în cadrul procesului de aderare se arată că s-au făcut progrese în ceea ce privește adoptarea legislației în domeniul egalității de șanse, în ceea ce privește asistența și inserția socială și în lupta împotriva discriminării. În același timp, se menționează faptul că este necesar să se dezvolte mecanismele instituționale și mijloacele bugetare necesare pentru aplicarea legislației în acest domeniu.

Convenția de înfrățire România-Spania are ca scop colaborarea între administrațiile româna și spaniola, precum și respectarea principiului egalității de șanse prin crearea în România a unei noi instituții specializate.

Obiective

Obiectivul imediat al proiectului este concretizat prin dezvoltarea capacității instituționale românești pentru integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în politicile naționale. În scopul îndeplinirii acestui obiectiv imediat al proiectului, părțile se angajează să implementeze, în cele 24 de luni de desfășurare, următoarele 2 obiective prioritare:

A1. Înființarea Agenției Naționale pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (ANES)

A2. Formarea de personal în domeniu prin:

A21. Formarea de funcționari, juriști și magistrați, reprezentanți ai angajatorilor și salariaților, provenind de la diferitele niveluri teritoriale, pentru aplicarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați.

A22. Formarea personalului Inspecției Muncii privind respectarea normelor legislative referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați la locurile de muncă, precum și consilierea angajatorilor și salariaților privind aplicarea acestora.

Acest obiectiv imediat al proiectului își propune aplicarea prevederilor Directivei Parlamentului European și a Consiliului 2002/73CE care modifică Directiva 76/207CEE a Consiliului privind aplicarea principiului egalității de tratament între femei și bărbați în ceea ce privește accesul la muncă, formare și promovare profesională și condițiile de muncă. Noua Directivă prevede în Art.8a, alin.1 că statele membre vor elabora și pune în practică măsurile necesare pentru înființarea unui organism sau structuri de promovare, analiză, monitorizare și sprijinire a egalității de tratament pentru toate persoanele, fără nici o discriminare pe bază de sex.

Rezultate

Rezultatele garantate așteptate pentru obiectivul A1 sunt:

- Agenția Națională pentru Egalitatea de Șanse (ANES), funcțională;
- Hotărârea de Guvern pentru aprobarea competențelor, structurii organizatorice la nivel central și a structurii teritoriale a ANES;
- proiectul actului normativ de aprobare a Regulamentului de funcționare a ANES;
- proiectul actului normativ de aprobare a programelor și costurilor activităților proprii ale ANES;
- proiectul actului normativ de aprobare a strategiei, planului și obiectivelor ANES;
- achiziționarea echipamentelor tehnice ale ANES;
- proiectarea sistemului informatic al ANES;
- proiectarea web-site-ului “Egalitatea”;
- macheta Buletinului periodic de informare ANES.

Rezultatele garantate așteptate pentru obiectivul A2 sunt:

- **minim 220 de persoane calificate** în domeniul reglementărilor comunitare și naționale referitoare la egalitatea de șanse între femei și bărbați și **1500 de persoane informate** în domeniu;
- materiale de informare elaborate și distribuite către profesioniști și publicul larg.

IV. Mecanisme de implementare la nivel european

Uniunea Europeană: *Politici de abordare integratoare a egalității de gen*

Comisia Europeană

Voința politică este exprimată prin Comunicatul din 12 decembrie 1996 al CE privind abordarea integratoare a egalității de gen în ansamblul politicilor și acțiunilor comunitare.

Abordarea integratoare a fost menționată în cel de al treilea Program de Acțiune Comunitară pe termen mediu pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (1991-1995) în diferite sectoare ale administrației.

Abordarea integratoare se regăsește în cel de al patrulea Program de Acțiune Comunitară pe termen mediu pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (1996-2000) precum și în cel de al cincelea Program de Acțiune Comunitară pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (2000-2005).

S-a creat o structură specială pentru punerea în aplicare a abordării integratoare, Grupul de Comisari pentru problemele egalității de șanse care numără printre membrii săi reprezentanți/te de la cele mai înalte niveluri ierarhice. Fiecare direcție a desemnat un funcționar însărcinat să studieze orice program sau document al direcției din perspectiva egalității de gen. Evaluarea progreselor se realizează prin rapoarte anuale.

S-a constituit Grupul Operațional care asistă Grupul de Comisari la pregătirea lucrărilor și la conlucrarea cu serviciile Comisiei. Acesta reprezintă și un forum de discuții și schimburi de informații și practici corecte în acest domeniu.

Rapoarte de analizare a progreselor făcute în aplicarea abordării integratoare în cadrul activităților și politicilor Uniunii Europene

Primul raport al eforturilor de promovare a abordării integratoare a fost publicat în anul 1998. În acest raport, Comisia a declarat că s-au făcut progrese „considerabile” chiar în cadrul serviciilor Comisiei, deși au rămas multe alte obstacole și defecte.

Principalele rezultate au fost obținute în Strategia Europeană privind Ocuparea Forței de Muncă și în cadrul Fondurilor Structurale Europene. Dimensiunea de gen a fost promovată cu succes și în politicile Comisiei privind educația, instruirea și tineretul, precum și în cele privind personalul și informația.

Încă de la începutul lansării procesului european de ocupare la Summitul de la Luxemburg în anul 1997, egalitatea de gen a fost integrată în agenda politică privind ocuparea forței de muncă. Sprijinirea politicii privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați a devenit unul din cei patru Piloni din Liniile Directoare privind Ocuparea Forței de Muncă din anul 1998. Acest pilon cuprindea indicații privind abordarea diferențelor de gen, reconcilierea vieții profesionale cu cea de familie și facilitarea reintegrării pe piața muncii.

Necesitatea aplicării abordării integratoare în toate politicile europene s-a observat în mai multe domenii: ocuparea (creșterea procentului de femei angajate de la 51% în prezent la 60% până în 2010), reducerea segregării pe ocupații, facilitarea reconcilierii vieții profesionale cu cea personală (în special prin adoptarea unor noi prevederi privind serviciile de îngrijire a copiilor).

În privința Fondurilor Structurale, s-a acordat atenție sporită modului în care acestea pot avea un impact mai mare asupra egalității de gen prin îmbunătățirea indicatorilor, evaluării și programelor de informare/instruire pentru principalii actori.

În Comunicarea și Rezoluția Comisiei privind integrarea problemelor de gen în cooperarea pentru dezvoltare (1995) se consideră că rezolvarea discrepanțelor de gen este o problemă crucială a dezvoltării atât în ceea ce privește eficiența ajutoarelor, cât și a dreptății sociale.

În ultimii 5 ani, au fost dezvoltate o serie de instrumente importante pentru aplicarea abordării integratoare în domeniul cooperării pentru dezvoltare, cum ar fi Formularul și Liniile Directoare pentru analiza impactului de gen. A fost întocmit și un format de lucru pentru integrarea problemelor de gen în studiile de fezabilitate.

În politicile privind cercetarea, dimensiunea de gen a fost inclusă în special prin sporirea participării femeilor de știință în programele de cercetare pentru dezvoltare și în comisiile pentru evaluare.

Raportul din anul 1998 a pus accent pe necesitatea abordării unei metode comprehensive și sistematice pentru a asigura realizarea obiectivului promovării egalității de gen.

„Elementele și condițiile indispensabile” pentru aplicarea cu succes a oricărei politici privind abordarea integratoare cuprindeau următoarele acțiuni:

- **implicare sporită la nivel înalt** față de politica respectivă;
- **sporirea conștientizării** ca mijloc de obținere a acelei implicări;
- folosirea unei **strategii duale** care să combine aplicarea abordării integratoare în toate politicile și activitățile prin programe specifice și realocarea resurselor pentru a sprijini acțiunile pozitive împotriva inegalităților de gen;
- **structuri de cooperare** între servicii pentru a asigura o abordare integrată a politicilor și pentru a asigura apariția regulată a egalității între femei și bărbați pe agendele de lucru ale directorilor politicilor respective;
- **stabilirea responsabilităților** și numirea funcționarilor care vor supraveghea procesul abordării integratoare la un nivel destul de înalt pentru a putea influența acele politici;
- **dezvoltarea unei expertize de gen** necesare întocmirii unor analize ale impactului de gen și ale procesului de „gender proofing”. Funcționarii care aplică abordarea integratoare sunt esențiali în acest proces, iar pentru îndeplinirea sarcinilor lor au nevoie de sprijinul directorilor, precum și de resurse de timp, umane, bugetare și de instruire specifică;
- **monitorizarea și evaluarea** necesare pentru a asigura progresul, a evalua rezultatele și a face modificările necesare în strategie, atunci când este nevoie.

Parlamentul European

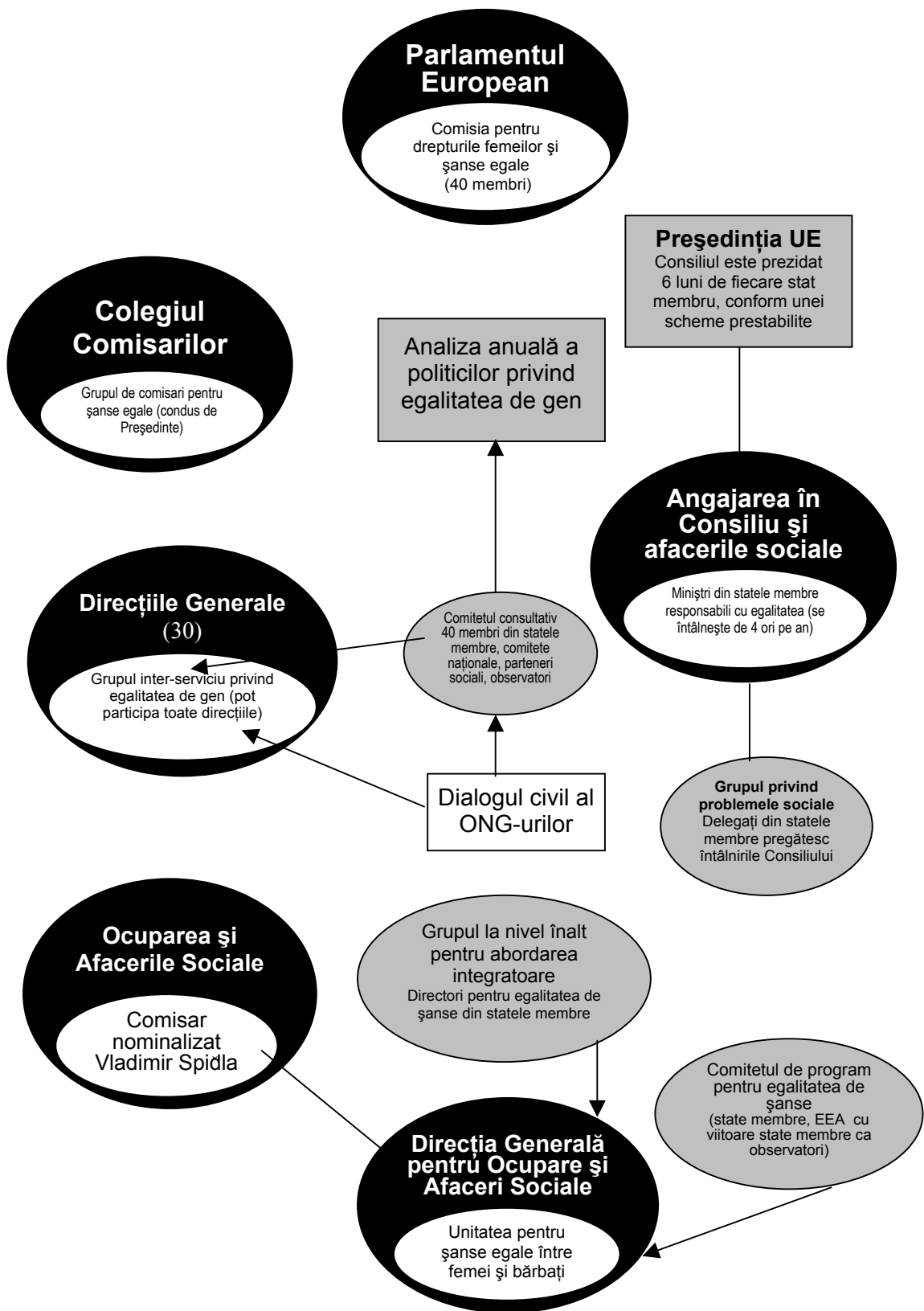
Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de șanse a dezbătut subiecte privind egalitatea de gen în contextul unor domenii precum: sănătatea, violența, educația, munca, sfera decizională, etc.

Comisia s-a implicat în dezbaterile privind viitorul Europei și în lucrările pentru redactarea Tratatului Constituțional al Europei.

În martie 2003 a fost adoptată Rezoluția Parlamentului European referitoare la aplicarea abordării integratoare a egalității de gen în Uniunea Europeană.

Recent, s-a constituit Grupul la Nivel Înalt pentru Egalitatea de Gen care urmărește aplicarea abordării integratoare și a egalității de șanse în toate politicile care sunt dezbătute în comisiile parlamentare.

În iunie 2004 Miniștrii pentru problematica egalității de gen din Statele Membre și-au exprimat sprijinul politic pentru înființarea Institutului European pentru Egalitatea de Gen.



Constituirea *Grupului de specialiști pentru o abordare integratoare a egalității de gen (EG-S-MS)* are ca mandat elaborarea unui studiu asupra măsurilor adoptate și puse în practică pentru integrarea dimensiunii egalității în politicile generale, planificarea programelor atât în politicile sectoriale cât și în activitățile la toate nivelurile societății în Statele Membre ale CoE și în organizațiile regionale/internaționale. De asemenea, *Grupul de specialiști* se angajează să elaboreze metodologii, să identifice instrumente, strategii și persoane/instituții implicate în scopul integrării dimensiunii egalității într-o manieră efektivă și vizibilă, precum și pentru evaluarea și continuarea acestei integrări în vederea transmiterii de recomandări Statelor Membre și diferitelor instanțe ale CoE.

Există voința politică de promovarea a egalității de gen la nivelul CoE, demonstrată prin crearea a două instanțe de nivel înalt:

- *Grupul de raportori ai Comitetului de Miniștri responsabili cu egalitatea de gen;*
- *Comisia pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați a Adunării Parlamentare a CoE.*

Comitetul director pentru egalitatea între femei și bărbați (CDEG) este instanța guvernamentală care, sub autoritatea organului decizional al CoE, Comitetul de Miniștri, are responsabilitatea definirii, impulsivării și conducerii acțiunii CoE în favoarea egalității între femei și bărbați.

Bibliografie

1. Alison E. Woodward (editura Punct, București, 2001) *Ghid de practici corecte pentru realizarea unei reprezentări echilibrate a femeilor și bărbaților în procesul decizional politic și social.*
2. Canadian International Development Agency (1999) *CIDA's Policy on Gender Equality*; <http://www.acdi-cida.gc.ca/equality>
3. Council of Europe (1998) *Gender Mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final Report of Activities of the Group of Specialists on Mainstreaming*,
[http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS\(1998\)2rev.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/02_Gender_mainstreaming/100_EG-S-MS(1998)2rev.asp#TopOfPage)
4. Emilie Hafner-Burton & Mark Pollack (Journal of European Public Policy 7:3, Special issue 432-56, 2000) *Mainstreaming gender in the European Union.*
5. European Commission (1996) *Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into all Community Policies and Activities. Communication from the Commission COM (96) 67 final*,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html
6. European Commission, DG Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Department V/D.5 (1997) *A Guide To Gender Impact Assessment*,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gender/gender_en.pdf
7. European Commission (2000) *The New Programming period 2000-2006: technical papers by theme. Technical Paper 3: Mainstreaming Equal Opportunities for Women and Men in Structural Fund Programmes and Projects*,:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_en.html#tool
8. *European Database: Women in Decision Making. Gender Mainstreaming.* http://www.db-decision.de/GenderMainstreaming/Gender_E.htm
9. European Employment Strategy,
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_en.htm
10. Gender Equality Mainstreaming Project (GEM)/Ref.VS/1999/0263 (1999) *Implementation of gender equality mainstreaming. Guide on good practices*, finanțat în cadrul The Fourth Community Action Programme on Equal Opportunities for Men and Women (1996-2000).
11. Marie Crawley, Louise O'Meara (2002, Irlanda) *Gender Proofing Handbook* ,
http://www.ndpgenderequality.ie/publications/publications_01.html
12. Mary Braithwaite (2003) *Mainstreaming Gender in the European Structural Funds*,
<http://eucenter.wisc.edu/Conferences/Gender/braith.htm>
13. Mieke Verloo & Conny Roggeband (in Impact Assessment, vol.14, no. 1, 1996) *Gender Impact Assessment: The development of a new instrument in the Netherlands.*
14. Mieke Verloo (2000) *Gender mainstreaming: practice and prospects*, Council of Europe, Strasbourg, EG(99)
15. Otilia Dragomir, Mihaela Miroiu (editura Polirom, București, 2002) *Lexicon Feminist*
16. Rhona Fitzgerald (European Policies Research Centre, University of Strathclyde, Glasgow, 2002) *Making Mainstreaming Work*,
http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/pgm_external_en.pdf

17. Status of Women Canada (1996) *Gender-Based Analysis. A Guide for Policy-Making.*; September 1998, http://www.swc-cfc.gc.ca/pubs/gbaguide/gbaguide_e.pdf
18. The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality (Danemarca, 2001) *Mainstreaming. Examples of Best Practice.* : http://www.celi.dk/publikationer/Main_netUK.pdf
19. The Danish National Research and Documentation Centre on Gender Equality, (Danemarca, 2002) *Methods for Gender Mainstreaming.* http://www.celi.dk/publikationer/Met.eng_net.pdf
20. Treaty of Amsterdam Amending the Treaty on European Union, the Treaties Establishing the European Communities and Related Acts, Official Journal C 340, 10 November 1997, <http://europa.eu.int/eur-lex/en/treaties/dat/amsterdam.html>
21. Ulrika Lorentzi (Swedish Association of Local Authorities, Development Department, 1999) *The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government.*, <http://www.lf.svekom.se/artikel.asp?C=756&A=180>
22. UN Fourth World Conference on Women (Beijing, 1995) *Global Platform for Action.*, <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/index.html>
23. Women Equality Unit, Department of Trade and Industry (2002, Marea Britanie) *Gender Impact Assessment.*, http://www.womenandequalityunit.gov.uk/equality/gender_impact_assessment.pdf
24. Yvonne Benschop, San Eyckmans, Hedwing van Roost & Mieke Verloo (IOS Press/Ohmsha, Amsterdam, 2000) *Flanders: Gender in Balance – an action to integrate gender in the personnel policy of the Flemish government administration.*

Fișă de proiect

CREȘTEREA CAPACITĂȚII ORGANIZAȚIILOR NEGUVERNAMENTALE DIN ROMÂNIA DE A INTEGRA EGALITATEA DE ȘANSE ÎNTRE FEMEI ȘI BĂRBAȚI ÎN ACTIVITĂȚILE DESFĂȘURATE

Scopul proiectului

Proiectul intenționează să conducă la creșterea contribuției sectorului neguvernamental în ceea ce privește eliminarea inegalităților de gen din România, prin dezvoltarea capacității organizațiilor neguvernamentale și a autorităților administrației publice privind integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în activitățile lor și în politicile publice.

Obiective:

- întărirea capacității organizațiilor neguvernamentale din România de a integra principiul egalității de șanse între femei și bărbați în programele și proiectele lor;
- formarea unei rețele de organizații neguvernamentale capabilă să susțină și să desfășoare acțiuni de advocacy și lobby pe lângă autoritățile publice, pentru integrarea principiului egalității de șanse între femei și bărbați în dezvoltarea și implementarea politicilor publice.

Beneficiari:

- reprezentanții a 65 de organizații neguvernamentale locale și naționale;
- 500 de organizații neguvernamentale beneficiare ale ghidului practic cu metode și instrumente practice pentru integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în activitățile organizațiilor și în politicile publice.

Parteneri:

Centrul Euroregional pentru Democrație – Timișoara;
Centrul de Resurse pentru Comunitățile de Romi - Cluj-Napoca;
Fundația ProWomen – Iași.

Activități:

- evaluarea capacității ONG-urilor privind integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în activitățile desfășurate;
- pregătirea și organizarea unor cursuri de instruire la care vor participa reprezentanții ONG-urilor selectate;
- realizarea web site-ului www.gendermainstreaming.ro cu informații despre integrarea egalității de șanse între femei și bărbați prezentate în limba română;
- organizarea unei conferințe naționale pe problematica integrării egalității de șanse între femei și bărbați în activitățile ONG-urilor și în politicile publice, în perspectiva aderării României la Uniunea Europeană.

Rezultate estimate:

- realizarea unui ghid și a unei pagini web ce vor cuprinde metode și instrumente practice pentru integrarea egalității de șanse între femei și bărbați în activitățile organizațiilor și în politicile publice;
- instruirea reprezentanților unor organizații neguvernamentale pe problematica integrării egalității de șanse între femei și bărbați în activitățile lor;
- formarea unei rețele de organizații neguvernamentale care va desfășura activități de advocacy și lobby în scopul integrării principiului egalității de șanse între femei și bărbați în elaborarea și implementarea politicilor publice.

Proiectul este finanțat de **Agencia Canadiană de Dezvoltare Internațională** și de **CPE** cu fonduri de la Fundația pentru o Societate Deschisă.

Contact

Cristina Văileanu – Manager program (cvaileanu@gender.ro)
Georgiana Avram – Asistentă program (gavram@gender.ro)
www.gendermainstreaming.ro

MISIUNEA CPE este să promoveze integrarea principiului egalității de șanse pentru femei și bărbați în politicile publice și practicile asociate, ca parte componentă a democrației și societății deschise, în scopul redefinirii statutului și îmbunătățirii condiției femeii în România.

OBIECTIVUL CPE îl reprezintă dezvoltarea și implementarea de proiecte și programe ce vizează conștientizarea societății românești cu privire la condiția actuală a femeilor și rolul pe care acestea pot și trebuie să îl aibă în dezvoltarea socială a României.

ACTIVITATEA CPE este fundamentată pe dezvoltarea de programe operaționale desfășurate în parteneriat cu principalii actori interesați de problematica genului social, la nivelul societății civile și al autorităților publice. Domeniile de activitate sunt: gen social și dezvoltare, gen social și educație, egalitatea de șanse pentru femei și bărbați în procesul de aderare la Uniunea Europeană, prevenirea violenței împotriva femeilor și a traficului cu femei.

PRINCIPALELE PROGRAME ALE CPE

1. Observatorul Național privind egalitatea de șanse pentru femei și bărbați

Obiectivul principal al programului este dezvoltarea Observatorului Național, un mecanism integrat de promovare a egalității de șanse pentru femei și bărbați în viața publică, cu accent pe piața muncii și drepturile economice și sociale.

Obiectivul programului este realizat prin următoarele tipuri de acțiuni:

- crearea unei structuri de informare, documentare și resurse în domeniul egalității de gen;
- crearea unor mecanisme de monitorizare a respectării principiilor egalității de șanse pentru femei și bărbați la nivel legislativ și executiv;
- inițierea și derularea de acțiuni de lobby și advocacy în sprijinul asigurării unei egalități de șanse reale și consistente pentru femei și bărbați;
- instruirea grupurilor-țintă specifice în perspectiva promovării egalității de șanse pentru femei și bărbați în toate domeniile vieții publice.

2. Gen și Educație

Obiectivele principale ale componentelor acestui program sunt:

- implicarea civică în sprijinul egalității de gen, prin creșterea competențelor profesoarelor și profesorilor în ceea ce privește educația civică în perspectiva integrării europene;
- dezvoltarea de practici și atitudini în procesul de educație, în spiritul șanselor egale și al tratamentului egal pentru fete și băieți, femei și bărbați;
- dezvoltarea unui stil de viață sănătos prin integrarea aspectelor legate de diferențele de gen în programele de educație și serviciile de sănătate;
- prevenirea traficului cu femei prin informarea asupra riscurilor migrației ilegale și ale traficului cu femei, prin realizarea educației sexuale și a educației de gen specifice.

3. Violența împotriva femeilor

Obiectivele principale ale programului sunt:

- creșterea gradului de informare și conștientizare cu privire la gravitatea și consecințele economice și sociale ale fenomenului de violență împotriva femeii, prin proiecte de intervenție educațională;
- susținerea organizațiilor neguvernamentale implicate în prevenirea violenței împotriva femeii prin crearea unui cadru comun de intervenție asupra violenței în familie, prin analiza, evaluarea și implementarea politicilor și metodelor de asistare și consiliere a victimelor violenței;
- desfășurarea unor acțiuni de lobby pentru crearea și influențarea cadrului legislativ specific, care să răspundă optim realității și complexității fenomenului de violență în familie;
- radiografierea fenomenului de violență împotriva femeii prin realizarea unor cercetări privind violența în familie și la locul de muncă.

CPE (www.gender.ro) este organizație membră SON - Rețeaua Deschisă Soros (www.son.ro), o rețea de 13 organizații neguvernamentale care sprijină dezvoltarea durabilă a României în spiritul valorilor societății deschise și organizație membră a Network Women's Program (www.soros.org/women), rețea formată din programele pentru femei ale Fundațiilor Soros din peste 30 de țări, coordonată de Open Society Institute - New York.